



ESIMERKIN VOIMALLA PAREMPAAN TYÖHYVINVOINTIIN

Työhyvinvointitutkimus Vaalijalan kuntayhtymässä

Koulutusala Sosiaali-, terveys- ja liikunta-ala			
Koulutusohjelma Sosiaali- ja terveysalan kehittämisen ja johtamisen koulutusohjelma			
Työn tekijä Jaana Kohvakka			
Työn nimi Esimerkin voimalla parempaan työhyvinvointiin. Työhyvinvointitutkimus Vaalijalan kuntayhtymässä.			
Päiväys	9.12.2014	Sivumäärä/Liitteet	101/122
Ohjaaja Sinikka Tuomikorpi			
Toimeksiantaja/Yhteistyökumppani Vaalijalan kuntayhtymä			
<p>Tiivistelmä</p> <p>Tutkimuksen tarkoituksena oli kuvata Vaalijalan kuntayhtymän työntekijöiden työhyvinvoinnin tilaa yksilön kokemana kolmena eri vuonna ja seurata siinä mahdollisesti tapahtuneita muutoksia. Tutkimuksessa haluttiin lisäksi löytää asioita, mitkä tuottavat työntekijöille miellyttäviä kokemuksia työssä, mitä työyhteisössä pitäisi kehittää ja miten työntekijä itse voi vaikuttaa työhyvinvointiin.</p> <p>Tutkimus toteutettiin Vaalijalan kuntayhtymässä vuosina 2009–2014. Tutkimus on survey-tutkimus, jossa toteutettiin kolme kyselyä tutkimuksen aikana. Kysymysten joukossa oli avoimia kysymyksiä. Kvantitatiivinen aineisto analysoitiin perustason tilastollisia analyysimenetelmiä käyttäen. Avoimissa kysymyksissä käytettiin teoriaohjaavaa sisällönanalyysia ja kvantifointia.</p> <p>Tutkimuksessa toteutettuihin kyselyihin vastaamisaktiivisuus vaihteli. Vastausprosentti vuonna 2009 oli 47 % ($n=679$). Vuonna 2010 vastausprosentti oli 63 % ($n=699$) ja vuonna 2014 viimeisessä kyselyssä 58 % ($n=778$). Tulosten perusteella Vaalijalan kuntayhtymän työntekijät kokivat työssään kiirettä huomattavasti enemmän kuin valtakunnallisessa vertailussa sosiaali- ja terveysalalla yleensä. Työyhteisön ilmapiiri koettiin ongelmalliseksi. Työyhteisön keskinäinen luottamus, ristiriitojen ratkaisutaidot ja yhteistyön tekeminen vaativat kehittämistä. Palkkaukseen oltiin tyytymättömiä, mutta kehitystä parempaan tapahtui tutkimuksen aikana. Palautetta omasta työstä kaivattiin perinteisen palautteen ja henkilökohtaisen palkanlisän muodossa. Vaikutusmahdollisuudet omaan työhön koettiin puutteelliseksi. Oma työmotivaatio vastaajilla oli kunnossa, mutta he toivoivat että tehtyä työtä arvostettaisiin enemmän. Vaalijalan tulokset olivat palkkauksen, palautteen saannin ja vaikutusmahdollisuuksien suhteen hieman valtakunnallista tasoa paremmat. Työntekijöiden tasa-arvoinen ja oikeudenmukainen kohtelu vaati vastaajien mielestä kehittämistä. Johtajien toivottiin myös ottavan roolinsa voimakkaammin käyttöön puuttuessaan ongelmakohtiin työyhteisössä. Oman osaamisen hyödyntämiseen työssä oltiin tyytyväisiä. Vaalijalassa työ tarjoaa hyvät mahdollisuudet kehittää osaamistaan.</p> <p>Vaalijalan työntekijät kertoivat työssä olevan parasta sen ihmisläheinen työn luonne, monipuolisuus ja haasteellisuus. Etenkin asiakkailta saatu välitön ja aito palaute hyvin tehdystä työstä teki työstä palkitsevan. Yhteistyön toimiessa työtoverit ja yhdessä tekeminen antoivat voimaa jaksaa työssä. Vastaajien mielestä jokainen voi vaikuttaa työhyvinvointiin edistävästi oman asenteen ja esimerkin vaikutuksella, huolehtimalla avoimesta ja ammatillisesta ilmapiiristä sekä kunnioittamalla ja arvostamalla toista ihmistä.</p>			
Avainsanat työhyvinvointi			

Field of Study Social Services, Health and Sports			
Degree Programme Management and Development Education programme for Healthcare professionals			
Author Jaana Kohvakka			
Title of Thesis On power of the example to better work welfare. Study of work welfare in federation of municipalities of Vaalijala			
Date	9.12.2014	Pages/Appendices	101/122
Supervisor Sinikka Tuomikorpi			
Client Organisation /Partners Federation municipalities of Vaalijala			
<p>Abstract</p> <p>The purposen of the study was to describe the state of the work welfare of the workers of the federation of municipalities of Vaalijala and to follow changes which have possibly taken place in it, the individual to experience during three different years. The study also aimed to find things, which produces a pleasant experience for employees at work, what things should be developed in the workplace and how employees themselves can affect well-being.</p> <p>The study was carried out in the federation of municipalities of Vaalijala in 2009-2014 The study is a survey research, which was carried out three questionnaires in different years. The questionnaire included a group of open questions. The quantitative section was analyzed by statistical methods, using the basic level. In open questions used method was theory guided content analysis.</p> <p>Reply to the survey activity was variation. The response rate in 2009 was 47 % (n = 679). In 2010, the response rate was 63 % (n = 699). In 2014, the response rate was 58 % (n = 778). Based on the results the federation of municipalities of Vaalijala employees felt their work hurry significantly more than the nationwide comparison of social and health care in general. The atmosphere in the work community was seen as problematic. Mutual trust, conflict resolution, and teamwork skills need to be improved. Salary is not satisfied with the workers, but the development occurred during the study. Workers wanted feedback in the traditional way, as well as in the form of a personal bonus. Opportunities to influence their own work was felt to be inadequate. The respondents' own motivation was in their opinion, good, but they wanted more appreciation for their contribution. Results of pay, feedback, and the opportunity to influence their own work were Vaalijala's better than the average nationwide results. The employees felt that they were not treated equally and fairly. Employees want that the leaders to take their role in decision-making and in the face of problems. Opportunities to use their own skills to their own work was experienced to be good. Vaalijala offers great opportunities for the employees developing their skills.</p> <p>Vaalijala's employees said that the best things work is human-oriented, diverse and challenging nature of the work. Especially from customers immediate and genuine feedback from work made the job rewarding. Good teamwork and working together give a strength to do the work. Respondents felt that everyone can impact on the work welfare of taking care of own attitude and showing a good example.</p>			
Keywords work welfare			

SISÄLTÖ

1	JOHDANTO.....	7
2	TYÖHYVINVOINTI	10
2.1	Työhyvinvointi Kansainvälisenä ilmiönä.....	10
2.2	Suomalainen työhyvinvointi	16
2.3	Työhyvinvointi tutkimusta valtakunnallisella tasolla.....	20
3	TYÖHYVINVOINNIN TEKIJÄT	22
3.1	Terveys.....	25
3.2	Kiireetön ja stressitön ympäristö	27
3.3	Turvallisuus ja ergonomia	29
3.4	Työilmapiiri ja työpaikan ihmissuhteet	30
3.5	Palkitseminen.....	32
3.6	Osaaminen	34
3.7	Työmotivaatio.....	35
4	TUTKIMUKSEN KOHDE.....	37
4.1	Vaalijalan kuntayhtymän esittely	37
4.2	Henkilökunta	41
5	TUTKIMUKSEN TOTEUTUS.....	45
5.1	Menetelmä kuvaus	45
5.2	Tulosten analysointi.....	47
5.3	Käytännön toteutus.....	48
6	TUTKIMUS TULOKSET.....	50
6.1	Taustamuuttajat.....	51
6.2	Mielipideväittämät.....	53
6.2.1	Terveys.....	53
6.2.2	Kiire ja työstressi	55
6.2.3	Turvallisuus ja ergonomia.....	57
6.2.4	Työilmapiiri, työpaikan ihmissuhteet ja vaikuttamismahdollisuudet.....	58
6.2.5	Palkitseminen	61
6.2.6	Osaaminen.....	63
6.2.7	Työmotivaatio	64
6.3	Avoimet kysymykset	66

6.3.1	Mikä on parasta työssäni?	66
6.3.2	Mikä on tärkein kehittämiskohde työyhteisössäni?	70
6.3.3	Miten itse voin vaikuttaa työyhteisöni työhyvinvointiin?	76
6.4	Vuoden 2010 kysymykset edellisen tutkimuksen vaikuttavuudesta	80
7	JOHTOPÄÄTÖKSET	81
7.1	Keskeisimmät tulokset.....	82
7.2	Kuinka tästä eteenpäin	86
8	POHDINTA	92
8.1	Tutkimuksen luotettavuuden arviointi	92
8.2	Tutkimuksen eettisyys	94
8.3	Jatkotutkimukset	94
8.4	Tutkijan kasvu tutkijana ja omaa pohdintaa aiheesta	95
LÄHTEET	97
Liite 1.	Tutkimusluvut.....	102
Liite 2.	Tyhy- vastaavien infokirje tutkimuksesta vuonna 2014.....	104
Liite 3.	Vuoden 2014 kyselyn saatekirje.....	105
Liite 4.	Taulukot 10-18	106
Liite 5.	Taulukot 19–24.....	109
Liite 6.	Taulukot 25–33.....	111
Liite 7.	Taulukot 34-51	114
Liite 8.	Taulukot 52–57.....	120
Liite 9.	Taulukot 58-60	122

1 JOHDANTO

Työhyvinvointi koskettaa jokaista työssä käyvää ihmistä. Työhyvinvoinnin vaikutukset koskettavat melkeinpä jokaista kansalaista jossain määrin. Kun työtä tekevä ihminen voi työssään hyvin se näkyy hänen tuottamansa työn laadussa, työotteessa ja työn määrässä. Joka alalla sen vaikutukset ulottuvat asiakkaisiin, yhteistyökumppaneihin ja työnantajaan.

Työhyvinvointia tutkitaan valtakunnallisella tasolla paljon. Terveystieteiden tutkimuskeskus, Työterveyslaitos ja Työ ja elinkeinoministeriö pitävät yllä laajoja seurantatutkimuksia työhyvinvoinnin tilanteesta Suomessa. Työhyvinvoinnin kehittämisestä puhutaan paljon. Valtakunnallisia hankkeita työhyvinvoinnin edistämiseksi on meneillään parhaillaan ja työhyvinvoinnin merkitys pyritään saamaan jokaisen organisaation tietoisuuteen. Työhyvinvointi lisää organisaation kilpailukykyä ja on keino saada sitoutunutta henkilökuntaa.

Työ- ja elinkeinoministeriö on yhteistyössä Sosiaali- ja terveysministeriön kanssa käynnistänyt Työelämä 2020-hankeen, jonka tarkoituksena on tehdä suomalaisesta työelämästä Euroopan paras vuoteen 2020 mennessä. Hankkeessa on mukana yli 40 valtakunnallisesti toimivaa organisaatiota. Hanke perustuu työelämästrategiaan (2012), jonka mukaan työelämän laatua ja tuottavuutta pitäisi kehittää samanaikaisesti. Työelämästrategian painopistealueet ovat innovointi ja tuottavuus, luottamus ja yhteistyö, työhyvinvointi ja terveys sekä osaava työvoima. Näiden osa-alueiden tasapainoisella yhteensovittamisella saadaan aikaan työelämän laadun ja tuottavuuden kasvu. (Työ ja elinkeinoministeriö 2012, 5,12) Työelämä 2020-hankkeessa on kolme kehittämisohjelmaa; 1) liike-elämälle suunnattu Liideri, 2) johtamisen kehittämisverkosto, joka tarjoaa johdolle mahdollisuuden verkostoitua ja ottaa käyttöön eri puolilla havaittuja onnistuneita käytäntöjä ja 3) Työhyvinvointifoorumi, jonka tehtävänä on edistää alueellisten työhyvinvointiverkostojen ja –palveluiden saatavuutta ja näkyvyyttä, aktivoida valtakunnallisten työhyvinvointitoimijoiden yhteistyötä ja antaa tunnustusta onnistuneista työhyvinvoinnin toimintatavoista. (Työelämä 2020 [1.].)

Sosiaali- ja terveysministeriö (2011) on laatinut linjaukset Työympäristön ja työhyvinvoinnin kehittämiseksi vuoteen 2020. Tavoitteena on vähentää ammattitautien määrää 10 % ja työpaikatapaturmien määrää 25 % sekä vähentää työstä aiheutuvaa henkistä ja fyysistä kuormitusta 20 %. Toimenpiteet tavoitteiden saavuttamiseksi ovat johtamisen kehittäminen, työterveyshuollon ennaltaehkäisevän roolin vahvistaminen, eri toimijoiden yhteistyön tehostaminen, viestinnän kehittäminen ja tehostaminen, lainsäädännön selkeyttäminen ja uudistaminen. Lainsäädännön toimeenpanosta tulee huolehtia osaava työsuojeluhallinto. (Sosiaali- ja terveysministeriö [1.]. 2011)

Sosiaali- ja terveysalalla väestön ikääntyminen näkyy tulevaisuudessa työvoimapulana. Tulevaisuudessa osaajista tulee olemaan kova kilpailu. Se, miten nuoret saadaan motivoitumaan alalle ja ennen kaikkea pysymään alalla tulee olemaan sosiaali- ja terveysalan organisaatioiden haaste tulevaisuudessa. Panostamalla henkilökunnan työhyvinvointiin luodaan edellytykset työhön sitoutumiselle.

Tutkija on työskennellyt Vaalijalan kuntayhtymän palveluksessa vuodesta 2004 alkaen. Tänä aikana tutkija on kokenut työhyvinvoinnin vaikutuksen työmotivaatioonsa sekä kokonaisvaltaisesti koko elämänsä. Tutkimuksen aiheena työhyvinvointi kiinnosti tutkijaa moniulotteisuutensa ja vaikuttavuutensa vuoksi. Työhyvinvointi puhuttaa tänä päivänä paljon. Sen vaikuttavuus tiedostetaan yhteiskunnassa, mutta silti työhyvinvoinnin edistämiseen panostetaan vähän. Omaan työhyvinvointiaan edistääkseen tutkija halusi jatko kouluttautua ja sitä kautta saada mahdollisuuden haastavampiin työtehtäviin. Opintojen aikana tutkijalle avautui mahdollisuus osallistua ja viedä päätökseen työnantajallaan kesken oleva työhyvinvointitutkimus. Tutkija otti haasteen vastaan.

Tämän tutkimuksen tavoitteena on kuvata ja vertailla Vaalijalan kuntayhtymän työntekijöiden kokemaa työhyvinvoinnin tilaa yksilön näkökulmasta kolmena eri vuonna sekä selvittää yksilön näkemys siitä, mistä hän työssään saa myönteisiä kokemuksia, miten työhyvinvointia pitäisi kehittää ja miten työntekijä itse voi vaikuttaa työhyvinvointiin. Tulosten avulla on tarkoitus edistää Vaalijalan kuntayhtymän työntekijöiden työhyvinvointia todellisista tarpeista lähtien. Työhyvinvoinnin edistämisellä pyritään lisäämään Vaalijalan tarjoamien palveluiden laatua, innovatiivisuutta ja työn tuottavuutta. Tätä kautta pystytään vaikuttamaan myös toiminnan tulokseen. Työhyvinvoinnin edistämisellä voidaan vaikuttaa sairauspoissaolojen, henkilökunnan vaihtuvuuden ja työtapaturmien aiheuttamiin kustannuksiin. Lisäksi hyvinvointiaan työpaikkaan on helppoa saada hyviä työntekijöitä. (Viitala, 2013, 229) Vaalijalan tuottamat palvelut ovat pitkälti ihmisten parissa tehtävää työtä. Henkilökunnan hyvinvointi heijastuu asiakkaaseen ja näkyy vuorovaikutuksessa hänen kanssaan. Pystyäkseen tarjoamaan laadukkaita palveluita asiakkaille, työntekijän on voitava itse hyvin.

Tutkimuksen käynnisti Vaalijalassa toimiva Tyhy-ryhmä, joka havaitsi vuonna 2009, ettei Vaalijalassa oltu työhyvinvoinnin edistämiseksi aikoihin tehty mitään. Koko henkilökunnan kattavaa työhyvinvointitutkimusta ei ennen tätä tutkimuskokonaisuutta oltu koskaan tehty. Tämän johdosta Tyhy-ryhmä päätti toteuttaa Vaalijalan työntekijöiden työhyvinvointia kartoittavan tutkimuksen auttamaan organisaatiota työhyvinvoinnin edistämistyössä. Tutkimus toteutettiin survey-tutkimuksena, jossa mukana oli avoimia kysymyksiä. Avoimia kysymyksiä käytettiin lisäämään tutkimuksen laatua ja luotettavuutta. Kvantitatiivinen aineisto analysoitiin käyttämällä perustason tilastollisia analyysimenetelmiä. Avoimien kysymysten analysoinnissa käytettiin teoriaohjaava sisällönanalyysiä ja kvantifiointia. Tutkimuksen tuloksia ei ole

tarkoitettu yleistettäväksi muihin organisaatioihin vaan niitä tulkitaan tutkimuskohteen omassa ympäristössä.

2 TYÖHYVINVOINTI

Työhyvinvointi käsitteenä on muodostunut fyysisen terveyden ja työsuojelun työkyky painotteisesta näkemyksestä laajentaen näkökulmaa henkisen työsuojelun, työnkuormituksen ja stressin alueille. Viime vuosina siihen on yhdistetty käsitteitä työn ilo ja työn imu. Nykyinen työhyvinvoinnin käsite tarkastelee näitä kaikkia yhdessä. Työhyvinvointia tarkastellessa huomioidaan työn kuormitustekijät mutta myös siitä saatavat mielekkyyden ja onnellisuuden kokemukset. Työhyvinvointiin vaikuttaa työn ja muun elämän välinen vuorovaikutus. Työhyvinvoinnin kehittämiskohteita ovat kaikki ne asiat, joilla havaitaan olevan hyvinvointivaikutuksia. Työhyvinvointi on henkilökohtainen, subjektiivinen kokemus omasta työtilanteesta ja siihen vaikuttavista tekijöistä. (Laine 2014, 11)

2.1 Työhyvinvointi Kansainvälisenä ilmiönä

Vuonna 2009 kansainvälinen työjärjestö ILO (International Labour Organization) julkaisi kattavan raportin maailmanlaajuisen yleissopimus 155 (1981) toteutumisesta. Raportin valmistuessa 52 maata oli ratifioinut tämän sopimuksen. (Burton 2010, 72) Sopimus koskee työturvallisuutta, -terveyttä sekä työympäristöä. Sopimuksen mukaan: ” 1. Kunkin jäsenvaltion tulee ottaa huomioon maassa vallitsevat olosuhteet ja käytännöt ja neuvotella edustavimpien työnantajien ja työntekijöiden järjestöjen kanssa määritellä, panna täytäntöön ja määrääjoin tarkistaa yhtenäinen kansallinen toimintapolitiikka, jota noudatetaan työturvallisuutta ja -terveyttä sekä työympäristöä koskevissa asioissa. 2. Tällä toimintapolitiikalla on pyrittävä, minimoimalla työympäristön vaaratekijät siinä määrin kuin se kohtuudella on mahdollista, estämään työstä aiheutuvat, siihen liittyvät tai sen aikana sattuvat tapaturmat ja terveydelliset haitat. ” (Yleissopimus 155, artikla 4)

Sopimus antaa kattavat ohjeet työterveyden ja -turvallisuuden kehittämisestä, täytäntöönpanosta ja tarkistamisesta. Suomi on ratifioinut sopimuksen vuonna 1985. ILON:n raportissa todetaan että sopimuksen ratifioineista maista vain 31 toteuttaa sitä aktiivisesti. ILO on laatinut lukuisia muitakin yleissopimuksia työolojen parantamiseksi maailmassa, koskien mm. yhdistymisvapautta ja kollektiivista neuvottelumenettelyä, pakkotyön poistamista, lapsityötä ja nuorten henkilön työsuojelua, yhdenvertaista kohtelua, kolmikantaneuvotteluja, työasiainhallintoa ja ammattientarkastusta, työllisyyspolitiikkaa ja työllisyyden edistämistä, ammatitohjausta ja koulutusta, palkkoja, työsuhteen varmuutta, työaika, sosiaaliturvaa, äitiyssuojelua, sosiaalipolitiikkaa ja ulkomaalaisia työntekijöitä. (Kansainvälisen työjärjestö ILO:n yleissopimukset, Työministeriö)

Näillä ILO:n yleissopimuksilla on tavoitteena saada työntekijän ääni kuuluviin antamalla heille kollektiivinen ääni käyttöön yleissopimuksien muodossa. Työntekijöiden ääntä edustavat myös ammattiliitot. Eri maiden käytännöt ammattiliittoihin kuulumisessa vaihtelevat paljon. Esimerkiksi Ruotsissa 75 % työvoimasta kuuluu johonkin ammattiliittoon kun taas Yhdysvalloissa keskimäärin 12 % työvoimasta kuuluu ammattiliittoon. Tästä syystä jotkut valtiot ovat säätäneet lakeja, milloin yrityksessä pitää olla työntekijöiden edustus ajamassa työntekijöiden etua yrityksessä. Lakien tarkoituksena on varmistaa työntekijän äänen saaminen kuuluviin. (Burton 2010, 76)

WHO eli maailman terveysjärjestö tekee työtä maailmanlaajuisesti ihmisten terveyden ja hyvinvoinnin edistämiseksi. Se on rakentanut ohjelmassaan ”WHO, Healthy workplace Framework and model: Background and supporting literature and practises” alueellisia ohjeistuksia terveellisen työympäristön aikaansaamiseksi. WHO:n mukaan terveellisen työpaikan kriteereitä ovat 1) työntekijän terveys (käsite muodostuu WHO:n yleisestä terveyden käsitteestä, sisältäen fyysisen, psyykkisen ja sosiaalisen ulottuvuuden), 2) terve työpaikka käsittää laajemmassa mittakaavassa myös terveen työorganisaation. Terveen organisaation käsite tulee yrityksen tavasta toimia ja päästä tavoitteisiinsa, 3) terveellinen työympäristö sisältää myös terveyden suojelun ja terveyden edistämisen. Ohjelmassa on nostettu eri maan osissa tehtävän työn painopistealueita esiin terveellisen työympäristön edistämistyössä. (Burton 2010, 16,17)

WHO lähti kehittämään Afrikassa alueellista terveellisen työympäristön mallia 2000-luvun alussa. Yhteistyössä olivat mukana AFRO (WHO:n alueellinen toimisto), ILO, ICON (International Commission on Occupational Health), EU ja USA. Toimijoiden tarkoituksena oli edistää tiedon jakamista, vaikuttaa politiikkaan ja lainsäädäntöön sekä näiden avulla vaikuttaa työntekijän oikeuksiin terveellisestä ja turvallisesta työympäristöstä. Vaikuttaa varhaisella tasolla koulutuksella ja torjumalla epävirallista sektoria sekä perustaa verkkosivustoja aiheesta. (Burton 2010, 17)

Vuonna 2005 pidetyssä kansainvälisessä kokoontumisessa käsiteltiin Afrikan tilannetta. Monet Afrikan maat ovat laatimassa lakeja ja suunnittelemassa kansallisia toimintastrategioita työntekijöiden terveellisen työympäristön aikaansaamiseksi. Esteiksi toimiville poliittisille päätöksille ja toimintastrategioille ovat osoittautuneet huono politiikka, riittämättömät henkilöresurssit, huono yhteistyö poliitikkojen ja terveydenhuollon ammattilaisten kanssa, riittämätön talousarvio sekä puutteelliset ennaltaehkäisevät ja parantavien palveluiden suunnitelmat. Kokoukseen osallistuneet maat olivat yhtä mieltä siitä että alueelliset työ- ja toimintasuunnitelmat työterveyden ja työturvallisuuden edistämiseksi ovat tarpeellisia. Tällä hetkellä kouluissa tehdään työtä terveyden edistämiseksi, mutta työpaikoilla keskitytään pelkkään fyysiseen työympäristöön, terveyden ja turvallisuuden näkökulmasta. (Burton 2010, 17)

Amerikassa toimii WHO:n aluetoimistona (AMRO), organisaatio nimeltä The Pan American Health Organization (PAHO). Se kehitti ja julkaisi vuonna 2001 alueellisen suunnitelman työntekijöiden työterveyden ja hyvinvoinnin edistämiseksi. Alueellisen suunnitelman tavoitteena on kannustaa jäsenvaltioita aloittamaan toimet työntekijöiden fyysisten, biologisten, kemiallisten ja psykososiaalisten kuormittavuus tekijöiden sekä organisaatiotekijöiden, haitallisten ja vaarallisten tuotantoprosessien, jotka vaikuttavat työntekijöiden terveyteen haitallisesti, vähentämiseksi. Tämä tulisi huomioida virallisella ja epävirallisella sektorilla. Suunnitelman mukaan solidaarisuus, rehellisyys, kunnioitus, ennaltaehkäisy, terveyden edistäminen ja -suojelu koskettaa jokaista työntekijää. Alueellisen suunnitelman painopistealueita ovat 1) vahvistaa jäsenmaiden valmiuksia ennakoita, tunnistaa, arvioida ja hallita riskejä tai vaaroja työpaikoilla, 2) edistää terveys säädösten ja terveystieteiden päivittämistä sekä perustaa ohjelmia, jonka tarkoituksena on parantaa työympäristöä sekä 3) kehittää ohjelmia terveyden ja sairauksien ennaltaehkäisyyn ja kannustaa työväestön parempaan terveydenhuoltoon. (Burton 2010, 17—20)

Amerikkalaisten ponnistelut kohti parempaa työterveyttä keskittyvät työterveyden ja työturvallisuuden edistämiseen, joka koskettaa lähinnä fyysistä työympäristöä sekä työkykyyn, johon pyritään vaikuttamaan kannustamalla työntekijöitä omaksumaan terveellisiä elämäntapoja. USA:ssa on eriarvoisuutta perusterveydenhuollon saatavuudessa. Työnantajat ovat ottaneet suuren roolin työntekijöidensä terveydenhuollossa, maksamalla heille terveydenhuollon tai sairausvakuutuksen. Suurten yritysten johtajille (The Buck survey, 2009) suunnatussa kyselyssä USA:n yrityksistä suurin osa ilmoitti tarjoavansa työterveyttä ja hyvinvointia edistäviä toimenpiteitä työntekijöilleen, rokotukset suurimpana (89 %) yksittäisenä toimenpiteenä. Vähiten (13 %) oli panostettu työn rytmittämiseen. Lääketieteelliset tilat löytyivät USA:ssa 25 % työpaikoista. Poikkeuksena kansalliseen lähestymistapaan, USA:ssa terveydenhuoltoalalla on ymmärretty psykososiaalisten tekijöiden, organisaatiokulttuurin ja työn organisoinnin tärkeys työhyvinvoinnille. (Burton 2010, 17—20)

Kanada eroaa USA:n toimintatavasta merkittävästi. Siellä terveystieteiden ministeriö on kehittänyt jo 1970-luvulla mallin nimeltä "Workplace Health System", jonka mukaan työnantaja voi vaikuttaa työntekijän terveyteen ja hyvinvointiin kolmella tavalla: 1) fyysinen- ja psykososiaalinen työympäristössä toteutettava työ, 2) henkilökohtaiset terveydenhuollon resurssit ja 3) henkilökohtaiseen terveyskäyttäytymiseen vaikuttava työ. Tämä malli on edelleen pohjana Kanadassa tehtävässä työterveyden ja hyvinvoinnin edistämistyössä. Kanadassa suurin osa suur yrityksistä ilmoitti tarjoavansa työntekijöille terveyttä ja hyvinvointia edistäviä toimenpiteitä, yleisimpänä toimenpiteinä (81 %) olivat rokotukset. Vähiten (4 %) käytetään henkilökohtaista terveyden ohjausta. Lääketieteelliset tilat löytyivät 17 % vastanneista yrityksistä. (Burton 2010, 17—20)

AMRO on tehnyt Etelä-Amerikassa merkittävää työtä työterveyden edistämiseksi etenkin Brasiliassa, jossa sen yhteistyöjärjestö SESI (Servico Social da Industria) tekee yhteistyötä 27 osavaltion kanssa, vähentääkseen työntekijöiden työstä aiheutuvia vammoja ja sairauksia. Se pyrkii myös vaikuttamaan työntekijöiden elämäntapoihin ja vapaa-aikaan kouluttamalla, konsultoimalla ja tarjoamalla suoraan terveydenhoidollisia palveluita. SESI tekee työtä myös muualla Latinalaisessa Amerikassa mielenterveydellisten kysymysten ja päihteiden väärinkäytön äärellä. Suuryrityksille tehdyn tutkimuksen mukaan (pääasiassa Brasilialaisia yrityksiä) 44 % yrityksistä tarjoaa työterveyttä ja hyvinvointia parantavia toimenpiteitä työntekijöilleen. Yleisin (73 %) hyvinvointia edistävä toimenpide oli rokotukset. Vähiten (5 %) oli käytetty työn rytmittämistä. Lääketieteelliset tilat löytyivät 59 % yrityksistä. (Burton 2010, 17–20)

WHO:n aluetoimisto Itäisellä Välimerellä on nimeltään EMRO. Itäisen Välimeren maissa työterveyden ja työhyvinvoinnin edistämisen painopiste on parantavassa ja tertiäaripreventiossa. Työterveyspalvelut tarjotaan useimmissa maissa perusterveydenhuollossa. Kattavan työterveyshuollon saamista vaikeuttaa lainsäädännön ja standardien puutteellisuus sekä asiantuntemuksen ja koordinoinnin puute viranomaisten välillä. Arabimaissa on paljon erilaisia käytäntöjä työterveyden edistämisessä, erityisesti ollaan oltu huolissaan pienten yritysten ja harmaan talouden toiminnasta. Alueella on kokeiltu erikoista lähestymistapaa vaikuttaa uskonnon kautta painamalla ”Health Education Thourgh Religion”-vihkosia, jotka käsittelevät terveyden edistämistä, perusterveydenhuoltoa, ympäristön suojelua ja muita terveyteen liittyviä asioita islamin uskon kautta. (Burton 2011, 20,21)

Kaakkois-Aasiassa toimiva WHO:n alueellinen toimisto, SEARO tajusi vuonna 2002 että tällä alueella työskentelevillä on hyvin paljon työterveydellisiä riskitekijöitä. Kaakkosi-Aasialaiset työntekijät altistuvat todella paljon syöpää aiheuttaville tekijöille, pölylle ja melulle, heidän työergonomiansa on todella huonoa ja heille sattuu paljon työtapaturmia. Alueellinen toimintastrategia keskittyy kehittämään kansallista politiikkaa ja toimintasuunnitelmia, joissa kiinnitetään huomiota erityisesti epäviralliseen sektoriin. Pääpaino on perustiedon lisäämisessä työterveyspalveluista ensisijaisesti perusterveydenhuollossa. (Burton 2010, 22,23)

Läntisellä Tyynellämerellä asuu 1/3 maailman väestöstä. Tällä alueella oli merkittävä vaikutus WHO:n laatiessa alueellisia suuntaviivoja terveellisen työpaikan kehittämiseksi. Ohjeistuksessa on terveellisen työpaikan kriteeristöön lisätty määritelmää siitä, mikä luo terveellisen, tukea antavan ja turvallisen työympäristön. Tällainen työympäristö 1) varmistaa että terveyden edistäminen ja työsuojelu on osa johtamiskulttuuria, 2) edistää terveellisiä työ- ja elämäntapoja, 3) varmistaa, että koko organisaatio osallistuu ja 4) laajentaa positiivisia vaikutuksia ympäröivään yhteiskuntaan ja ympäristöön. Ohjeistuksessa on viisi periaatetta, jotka sisältävät kaikkiin alueellisiin ohjeistuksiin. Ohjelman on oltava kattava, osallistava, mo-

niammatillinen, monitieteinen, oikeudenmukainen ja kestävä muuttuvia olosuhteita. Suuryrityksille tehdyssä kyselyssä työterveyden ja hyvinvoinnin edistämisestä vastanneet maat olivat pääasiassa Kiina, Japani ja Singapore. Näiden maiden yrityksistä 43 % tarjoaa työntekijöilleen työterveyttä ja hyvinvointia edistäviä toimenpiteitä, näistä yleisimpänä (87 %) biometristä seurantaa, jonka tarkoituksena on selvittää henkilön riskitasoa sairastua tiettyihin sairauksiin. Vähiten (5 %) kiinnitettiin huomiota työn rytmittämiseen. Lääketieteelliset tilat löytyivät 30 % yrityksistä. (Burton 2010, 23,24)

Euroopassa on erilaisia käytäntöjä työterveyden ja hyvinvoinnin edistämisessä, mutta monet Euroopan Unionin (EU) jäsenmaat ovat edistyksellisiä ja eri valtioiden työterveyslaitokset luovat yhteistyössä WHO:n kanssa malleja toimia muille maille. EU tarjoaa jäsenmailleen yhteisen foorumin suunnitella ja kehittää yhteisiä määritelmiä, lähestymistapoja ja standardeja. Euroopassa on lukuisia toimijoita työterveyden ja hyvinvoinnin edistämisessä. Tällaisia ovat mm. Euroopan komission alaisuudessa tehtävät toimet, Euroopan työterveys ja työturvallisuusvirasto (EU-OSHA), Euroopan työterveys- ja työturvallisuusopetusverkosto (ENETOSH), Euroopan työpaikkaterveyden edistämisen verkosto (ENWHP), Euroopan työterveys- ja turvallisuusammattilaisten verkosto (ENSHPO), EuroSafe ja Työterveyshoitajien ammattiliitto Euroopan Unionissa (FOHNEU). Näillä toimijoilla on omia erityisiä kiinnostuksen kohteita. Toiset korostavat työterveyden ja työturvallisuuden näkökulmaa, toiset taas keskittyvät psykososiaaliseen ympäristöön ja organisaatiokulttuuriin. Yhdessä nämä muodostavat todella kattavan kokonaisuuden, joilla kaikilla on yhteinen tavoite edistää työhyvinvointia. Euroopassa tehdyssä suuryritysten kyselyssä työterveyttä ja hyvinvointia edistäviä toimenpiteitä tarjoaa 42 % yrityksistä. Yleisin toimenpide (71 %) oli tarjota työntekijöille kuntosalien jäsenyyksiä. Vähiten (15 %) tarjottiin terveellisen ruoan automaatteja. Lääketieteelliset tilat olivat 54 % yrityksistä. (Burton 2010, 21,22)

Margareta Bäck-Wiklund ym.(2011) ovat tutkineet Euroopan kansalaisten hyvinvointia. Tutkimuksen mukaan Euroopan kansalaiset kokevat elämäänsä tyytyväisyys eri tavoin. Palvelualoilla työskentelevistä tyytyväisimpiä elämäänsä olivat Suomen, Ruotsin, Alankomaiden, Saksan ja Portugalin kansalaiset. Tyytymättömiä olivat Bulgarian, Unkarin ja Iso-Britannian palvelualoilla työskentelevät. Tasapainoinen työelämä ja elämään tyytyväisyys olivat yhteydessä toisiinsa. (Szücs et al. 2011, 111—116)

Työhyvinvoinnin tilaan on vaikeaa verrata eri maiden välillä, sillä hyvinvointi on kokonaisvaltainen kokemus, joka on aina sidoksissa kokemisympäristönsä. Työhyvinvointiin vaikuttavat tekijät, esim. lainsäädäntö ja kulttuuri ovat erilaisia eri maissa. Lisäksi tulkintoja vaikeuttaa käytettävä termistö, joka ei ole samanlaista. Maailmalla on hyvin erilaisia käytäntöjä työntekijöiden hyvinvoinnista huolehtimisessa. WHO:n tutkimuksen mukaan työmarkkinoiden eriarvoisuus ja väestön heikko terveydentila korreloivat voimakkaasti keskenään. (Burt) 2010, 69)

Euroopassa tunnustetaan laajasti laadukkaan työelämän vaikutukset ihmisen kokonaisvaltaiselle hyvinvoinnille. Maailman terveysjärjestö (WHO) on ottanut yksilön laadukkaan elämän toteuttamisen yhdeksi tavoitteistaan. Työllisyyden tiedetään olevan avain asemassa ihmisen laadukkaan elämän muodostumisessa; työssä käyvät ihmiset ovat tyytyväisempiä elämäänsä kuin työttömät. Työ ei tuo vain riittävää toimeentuloa vaan se vakauttaa ihmisen psyykettä ja auttaa yksilön persoonaa kehittymään. Säännöllinen päivärytmi tuo vakautta elämään ja auttaa yksilöä muodostamaan ja kehittämään persoonaansa. On kuitenkin paljon sellaisia työpaikkoja, joissa työolot eivät ole hyvät, eivätkä ne tue yksilön kehittymistä. Tällaisissa työpaikoissa työolot voivat olla vaarallisia, turvattomia ja epäterveellisiä. (Bäck-Wiklund & van der Lippe 2011, 3—9)

Epäsuotuisia työoloja esiintyy etenkin ammattitaidottomilla tai vanhemmilla työntekijöillä, naisvaltaisilla aloilla ja osa-aikaisten työntekijöiden keskuudessa. Eri maissa on hyvin erilainen suhtautuminen osa-aikatyöhön. Esim. Hollannissa, Iso-Britanniassa, Ruotsissa ja Saksassa on paljon osa-aikaisia työntekijöitä. Itä- ja Etelä-Euroopassa osa-aikainen työnteko on harvinaisempaa. Eri tieteenaloilla on erilaiset käsitykset siitä, mistä hyvä ja laadukas työ rakentuu. Eurooppalaisissa tutkimuksissa toiset korostavat työajan ja työtuntien merkitystä kun taas toiset työntekijän hyvinvointia, johon sisältyy tyytyväisyys ja työn itsenäisyys. Useat tutkimukset (esim. Clark, 2005; Lane, 2000) kuitenkin osoittavat että työnlaatu, työturvallisuus, työn tarkoituksellisuus ja työn mielekkyys ovat tärkeämpiä työhyvinvoinnin rakentajia kuin rahallinen korvaus. (Bäck-Wiklund & van der Lippe 2011, 3—9)

Teknologian kehittyminen on muuttanut voimakkaasti työtapoja sekä työhön käytettäviä resursseja. Esimerkiksi joustavan työajan, sähköpostin ja kännykän käyttö madaltavat työajan ja vapaa-ajan välisiä raja-aitoja. Näiden on havaittu helpottavan perheen ja työelämän ristiriidassa kamppailevien arkea. Tutkimusten mukaan perheen ja työn väliset ristiriidat korostuvat, mitä pidempää työpäivää ihminen tekee. Työn on tutkittu olevan nykyisin nopea tempoisempaa ja sisältävän enemmän määräaikoja kuin ennen. Läntisessä-Euroopassa työn paineet koetaan kovimmaksi Ruotsissa, Suomessa, Hollannissa ja Iso-Britanniassa. Matilimmaksi työpaineet koetaan Portugalissa. Saksa sijoittui Euroopan maiden vertailussa keskivaiheille. (Bäck-Wiklund & van de Lippa 2011, 6,7 & Delkö, Bäck-Wiklund ja Lewis 2011, 20)

Työn itsenäisyys vaihtelee paljon maiden välillä. Iso-Britanniassa itsenäisiä työtehtäviä on paljon. Saksassa ja Ruotsissa itsenäisesti tehtävän työn osuus on kasvanut 2000-luvulla. Portugalissa, Bulgariassa ja Unkarissa taas itsenäiset työtehtävät ovat harvinaisempia. Tulevaisuudessa työmarkkinat tulevat olemaan murroksessa. Uusilla työmarkkinoilla tulee olemaan enemmän epätyypillisiä työsuhteita, jotka eroavat aikaisemmista elämän pituisista työurista. Pätkätoiden ja epävarmojen työsuhteiden osuus kasvaa, joka lisää turvattomuutta.

Euroopan työaikasäännöksiin ei näytä olevan tulossa mitään suuria muutoksia lähitulevaisuudessa. (Bäck-Wiklund & van der Lippe 2011, 6,7 & Dulk, Bäck-Wiklund ja Lewis 2011, 20)

Suomi on Eurooppalaisessa vertailussa työelämän tuottavuudessa ja laadussa listan kärkipäässä. Suomalaisen työelämän vahvuuksia ovat oppimis- ja kehittymismahdollisuudet työssä, kohtuulliset vaikutusmahdollisuudet sekä sosiaalinen ja luottamuspääoma. Suomalaista työkulttuuria leimaa sopiminen ja työntekijöiden ja työnantajan välinen yhteistoiminta. Kehitettävää on suomalaisten työntekijöiden asenteissa, arvoissa, tavoissa ja tottumuksissa, työn terveellisyydessä ja turvallisuudessa sekä kiireen vähentämisessä ja johtamisen käytännöissä. (Työ ja elinkeinoministeriö 2012, 5)

2.2 Suomalainen työhyvinvointi

Suomalainen työterveyshuolto on toiminut teollistumisen alusta saakka, jolloin suuret teollisuuslaitokset huolehtivat työntekijöidensä ja heidän perheidensä terveydenhuollosta. Vuonna 1971 luotiin nykyisen työterveyshuollon runko, työmarkkinajärjestöjen välisellä sopimuksella työterveyshuollon kehittämisestä. Työterveyshuollossa alettiin painottaa ennaltaehkäisevää näkökulmaa. Erityisesti keskityttiin vaarojen torjuntaan työpaikoilla. Sopimus siirrettiin lähes muuttumattomana työterveyshuoltolakiin, joka tuli voimaan vuonna 1979. Työterveyshuoltolakia uudistettiin vuonna 2001. Sen tavoitteena oli säätää työterveyspalvelujen järjestäminen kaikkien työnantajien velvollisuudeksi, varmistaa palvelujen mahdollisimman laaja kattavuus, suunnata toiminnan sisältö ennaltaehkäisyyn sekä varmistaa työterveyshuollon palveluille riittävästi voimavaroja. (Husman 2010, 56; Työterveyshuoltolaki 1-7 §) Työkyvyn käsite oli muodostunut.

Työterveyshuollossa huomioitiin jo 1970-luvulla työn psyykkiset kuormitustekijät työkyvyn tekijänä, mutta työturvallisuuslaki uudistui kattamaan psyykkisen terveyden vasta vuonna 1990. Psykologinen näkökulma työterveyshuollossa tarkoitti mielenterveydellistä ja yksilökeskeistä näkökulmaa 1970-luvulle saakka. Maailmalla tehtiin kuitenkin tutkimusta laajemmasta näkökulmasta työntekijän hyvinvointiin. Amerikkalaiset tekivät työviihtyvyys ja työmotivaatiotutkimusta autoteollisuudessa. Vuonna 1965 Kornhauser ja vuonna 1975 Caplanin tutkijaryhmä tutki työn vaatimuksien vaikutuksia terveyteen. Ruotsissa Gardell ja Frankenhauser yhdistivät näkemyksensä motivaatioteorioista ja psykofysiologisista stressiteorioista ja loivat lähestymistavan, joka vaikutti paljon Suomenkin työhyvinvoinnin tutkimukseen ja käytäntöön. (Linström 2002, 24–29)

Uudessa lähestymistavassa otettiin tavoitteeksi työn muotoilun ja työn uudelleen organisoinnin yksitoikkoisuuden vähentämiseksi. Työn tulisi sisältää jonkinasteista vaihtelua. Työn tulisi muodostaa mielekkäistä kokonaisuuksia ja työntekijän tulisi pystyä havaitsemaan oman työn asema kokonaisuudessa. Työssä tulisi voida kehittää ammatillisuutta ja oppia uutta. Työssä pitäisi pystyä tekemään päätöksiä oman työn alueella ja työssä tulisi olla mahdollisuus sosiaalisen vuorovaikutukseen. 1970-luvulla työhyvinvoinnin alueella painotuttiin vain työtehtävien määrällisiin ja laadullisiin vaatimuksiin. 1980-luvulle tultaessa alettiin painopistettä siirtää enemmänkin sosiaalisiin ja organisaatio tekijöihin. Johtaminen ja työelämä nousivat esille keskeisinä työhyvinvointiin vaikuttavina tekijöinä. Näkökulma alkoi muodostua kokonaisvaltaisemmaksi. Huomiota kiinnitettiin hyvinvointiin, terveyteen ja osaamiseen vaikuttavien tekijöiden tutkimiseen, mutta myös keinoihin ja näkökulmiin vaikuttaa niihin. (Linström 2002, 24–29)

Työhyvinvoinnin on siis lähtenyt muodostumaan fyysisen terveyden ja työsuojelun, enemmänkin työkyvyn näkökulmasta. Työkyvyn käsitettä alettiin käyttää Suomessa kuvaamaan työterveyshuollon toiminnan kohdetta ja tavoitetta. Työkykyä ylläpitävää toimintaa oli kaikki työterveyden ja työpaikan järjestämät työntekijän hyvinvointia edistävät toimet. Työkyky käsitteenä viittaa enemmänkin yksilön suorituskyvyn mittaamiseen kuin kokonaisvaltaiseen hyvinvointiin. Liikuntapainotteisuus liitetään usein työkyvyn edistämiseen. Tästä on luovuttu ja tilalle on noussut laaja-alaisempi työhyvinvoinnin käsite, johon on yhdistetty henkisen työsuojelun, työkuormituksen ja stressin käsitteitä. Työhyvinvoinnista huolehtiminen oli pitkään oirekeskeistä. Puhuttiin sairauksista, pahoinvoinnista ja työuupumuksesta. Hakanen toi Suomeen 2000-luvun alussa uuden positiivisen työhyvinvoinnin käsitteen; työn imu. Tänä päivänä puhutaan jo siitä että työpaikalla voi viihtyä ja siellä voi olla kivaa. Työhyvinvointi ei ole enää irrallinen osio vaan osa ihmisen kokonaisvaltaista hyvinvointia, jossa työ ja muu elämä ovat jatkuvassa vuorovaikutuksessa keskenään. (Laine 2014, 11,12; Mäkitalo 2010, 162—168; Hakanen 2004, 20—28)

Nykykäsityksessä työhyvinvointi yhdistetään vahvasti myös yrityksen kilpailukykyyn. Hyvinvoiva työntekijä on työnantajalle tuottavampi ja hän on sitoutuneempi organisaatiota kohtaan kuin huonosti voiva. Hyvinvoivan työntekijän tekemä työ on tuloksellisempaa. Voidaan jopa sanoa että työhyvinvoinnista ja organisaation taloudellisesta suorituskyvystä huolehtiminen ovatkin sama asia (Heiskanen 2014, 162—167). Työhyvinvointiin liittyvät kustannukset ovat merkittäviä. Suomen bruttokansantuote vuonna 2010 oli n. 180 miljardia euroa ja valtion budjetti n. 50 miljardia euroa. Valtion tasolla kustannukset muodostuvat mm. sairauspoissaoloista, jotka olivat 4 % työpanoksesta eli noin seitsemän miljardia euroa. (Ahonen 2013, 12,13) Monet yritykset voisivat sairauspoissaolojen puolittamisella jopa kaksinkertaistaa tuloksensa. Työntekijöiden muutaman päivän poissaolot ovat kaikista kalleimpia yrityksille. Näistä suuren osan uskotaan johtuvan työpahoinvoinnista ja uupumuksesta. (Pyöriä 2014,

15) Kustannuksia aiheutuu myös työkyvyttömyyseläkkeistä, osuus 18 miljardia. Työtapaturmista, noin kaksi miljardia ja terveyden ja sairaanhoitokuluista noin seitsemän miljardia. Lisäksi työhyvinvointiin liittyvä presenteismi eli sairaudesta tai muutoin alisuoriutumisesta johtuvan tuottavuuden alentuman osuus vuotuisasta bruttokansatuotteesta on laskettu olevan jopa 4 % eli seitsemän miljardia euroa. Näihin kaikkiin kustannuksiin voidaan työhyvinvoinnilla vaikuttaa. (Ahonen 2013, 12,13)

Vuonna 2009 tehdyssä selvityksessä yli puolet yritysten johdosta tai henkilöstöjohdosta piti työhyvinvointiin tehtyjen panostusten tuottoa suurena tai erittäin suurena. Suurimpana hyötynä pidettiin työilmapiirin parantumisen kautta saatua tuottavuusvaikutusta. Seuraavaksi tärkeimpiä väyliä lisätä tuottavuutta olivat sitoutuminen, työkyky, terveys ja yrityskuva. Työhyvinvoinnin parantuminen ei näy vain kykynä suoriutua tehokkaammin ja vähemmin kustannuksin työtehtävistä. Se voi vaikuttaa kykyyn muuttaa työprosessia ja tuotettujen tuotteiden tai palvelujen sisältöä ja laatua. Näin työkykyä ja hyvinvointia edistävät toimet saavat aikaan kannattavuuden parantumista välittömällä ja välillisillä talousvaikutuksilla. (Ahonen 2010, 36–46; Ahonen 2014, 14)

Vuoden 2012 selvityksen mukaan suomalaiset yritykset ja organisaatiot panostavat 1,8 miljardia euroa henkilöstön hyvinvointiin. Työterveyshuolto ja henkilöstön koulutus vievät panostuksesta valtaosan. Lisäksi panostetaan henkilöstön liikunta- ja kulttuuripalvelujen käytön tukemiseen, henkilöstöruokailuun, ja työhyvinvointia edistäviin projekteihin. Kansainvälisten tutkimusten mukaan työhyvinvointiin satsatut panokset aikaansaavat usein 5-6- kertaisen tuoton. Tuloksia kaavamaisesti soveltaen suomen oloihin saadaan viitteitä siitä että nykyiset panostukset kestävät jopa moninkertaisen lisäyksen ennen kuin hyötypotentiaali olisi täysin hyödynnetty. (Ahonen 2010, 36–46; Ahonen 2014, 14)

Väestön ikääntyessä tulevaisuudessa työvoimapula uhkaa monia aloja. Suomi eläköityy EU:n maista nopeimmin. Ihmiset olisi saatava viihtymään ja jaksamaan työssään entistä kauemmin. Kilpailu nuorista osaajista kiihtyy ja on mietittävä, millä nuoret saadaan houkuteltua yritykseen ja ennen kaikkea, kuinka heidät saadaan pysymään siellä. Halutun työpaikan kriteereitä ovat mm. työn mielekkyys, innostava ilmapiiri, palaute työstä, organisaation kulttuuri ja arvot, vapaus kehittää omaa työtään, inhimilliset ja joustavat työajat, mahdollisuus jatkuvaan oppimiseen ja työnantajan hyvä maine. Eli jos halutaan houkutella tulevaisuuden osaajia, on organisaatiot kehitettävä vastaamaan työntekijöiden odotuksia ja arvoja. (Ojala & Ahonen 2003, 19—35) Henkilöstön kokonaisvaltaisesta hyvinvoinnista huolehtiminen tekee organisaatiosta kiinnostavan ja halutun työpaikan. (Rauramo 2012, 17—19)

Mitä työhyvinvointi sitten oikein on? ”Työhyvinvointi on sitä että aamulla on kiva tulla töihin.” Työhyvinvointi on sitä, että saa onnistua ja olla ylpeä työstään.” ”Työhyvinvointi on sitä että on hyvät työvälineet ja hyvä työterveyshuolto.” ”Työhyvinvointi on kuin trikoo, se venyy joka

suuntaan tarpeen mukaan ja tuntuu aina jokaisesta mukavalta.” ”Työhyvinvointi on sitä, että yrityksemme on jatkuvasti kilpailukykyinen, koska jokainen haluaa saavuttaa asetetut tavoitteet ja on valmis panemaan itsensä likoon yhteisen menestyksen vuoksi.” Otalan ja Ahosen (2003) mukaan nämä ovat toistuvia ihmisten kuvauksia työhyvinvoinnista. Työhyvinvointi tarkoittaa jokaisen yksilön kokemaa henkilökohtaista tilaa mutta myös työyhteisön yhteistä viireys- ja tunnetilaa. Työhyvinvointiin vaikuttavat monet asiat, mutta olennaista työhyvinvoinnin kannalta on se, miten ihmiset kokevat olonsa työpäivän aikana

Työhyvinvoinnin kokeminen on toimintaympäristönsä sidoksissa. Aiemmista tutkimuksista on selvinnyt että ihmisten kokemukset omasta työhyvinvoinnistaan ovat varsin samankaltaisia, vaikka hyvinvoinnin edellytykset ovat varsin erilaisia. Ihmisten arviot omasta työhyvinvointinsa tasosta asettuvat asteikolla 1—10 yleensä tasolle 7—8. (Laine, 2014, 11) Työhyvinvoinnin kytkeytyminen kokemusympäristönsä eli *kontekstuaalisuus* tarkoittaa sitä että työhyvinvoinnin voimavaratekijät tai ongelmat voivat olla hyvin erilaisia, riippuen työympäristöstä. Esimerkkinä voi ottaa teollisessa vaihetyössä olevien kokemusympäristön verrattuna hoitotyötä tekevän kokemusympäristöön. Kontekstuaalisuuteen liittyy myös historia, kuinka aiemmat tapahtumat ja koetut kokemukset muokkaavat toimintakulttuuria ja vaikuttavat siihen, miten nykytilanteisiin ja tuleviin asioihin suhtaudutaan. (Laine 2013, 42)

Suomen työlainsäädäntö edellyttää työhyvinvoinnista huolehtimista. Ensimmäinen työterveyteen ja työturvallisuuteen kohdistunut laki on Suomessa jo vuonna 1889 annettu keisarin asetus ”Teollisuusammateissa olevain työntekijäin suojelemisesta”. Muutaman viimeisen vuosikymmenen aikana työhyvinvointiin liittyvien lakien määrä on voimakkaasti lisääntynyt. Keskeisimpiä lakeja työhyvinvoinnin kannalta ovat:

- Perustuslaki 731/1999. Perustuslain mukaan julkisen vallan on huolehdittava työvoiman suojelusta.
- Työsopimuslaki 55/2001. Se on työelämän peruslaki. Työsopimuslakia sovelletaan lähes kaikissa työsuhteissa. Nuorten henkilöiden työsuhteista on lisäksi omat säädöksensä nuorista työntekijöistä annetussa laissa (998/1993). Työsopimuslain mukaan työnantajan on huolehdittava työturvallisuudesta työntekijän suojelemiseksi tapaturmilta ja terveydellisiltä vaaroilta (738/2002).
- Työturvallisuuslaki 738/2002. Lain tarkoituksena on parantaa työympäristöä ja työolosuhteita työntekijöiden työkyvyn turvaamiseksi ja ylläpitämiseksi sekä ennalta ehkäistä ja torjua työtapaturmia, ammattitauteja ja muita työstä ja ympäristöstä johtuvia työntekijöiden fyysisen ja henkisen terveyden haittoja.
- Työterveyshuoltolaki, jonka mukaan työnantajan, työntekijän ja työterveyshuollon on yhteistoimin edistettävä työhön liittyvien sairauksien ja tapaturmien ennalta ehkäisyä, työn ja ympäristön terveellisyyttä ja turvallisuutta, työntekijän terveyttä sekä työ- ja toimintakykyä työuran eri vaiheissa. Lisäksi on edistettävä työyhteisön toimintaa. Valtioneuvoston asetuksessa hyvästä työterveyshuoltokäytännöstä kuvataan työterveyshuolto jatkuvaksi prosessiksi, johon kuuluu työpaikan tarpeiden arviointi, toiminnan suunnittelu, varsinainen toiminta vaikutusten aikaansaamiseksi, seuranta ja arviointi sekä laadun jatkuva parantaminen.
- Ammattitautilaki 1343/1988 ja ammattitautiasetus 1347/1988
- Sairausvakuutuslaki, jossa säädetään sairaus- ja osasairauspäivärahasta sekä työterveyshuollon korvauksista

- Työelämän tietosuojalaki 759/2004, jonka tarkoituksena on vastata yksityiselämän suojaa koskeviin kysymyksiin työelämän alueella. Lakia sovelletaan kaikkiin työ- ja virkasuhteisiin sekä niihin verrattaviin palvelussuhteisiin.
- Työeläkelait; työeläketurva, joka on lakisääteinen ja pakollinen, työeläkekuntoutus ja työkyvyttömyyseläke
- laki miesten ja naisten tasa-arvosta 609/1986. Lain tarkoituksena estää sukupuolen perusteella tapahtuvaa syrjintää. Laki edellyttää yhdessä henkilöstön edustajien kanssa laadittavaa tasa-arvo suunnitelmaa jos yrityksen palveluksessa on säännöllisesti yli 30 henkilöä. Suunnitelmassa tulisi näkyä 1) selvitys työpaikan tasa-arvo tilanteesta ja sen osana erittely naisten ja miesten sijoittumisesta eri tehtäviin sekä selvitys tehtävien luokituksesta, palkkauksesta ja palkkaeroista, 2) käynnistettäväksi tai toteutettavaksi suunnitellut tarpeelliset toimenpiteet tasa-arvon edistämiseksi ja palkkauksen tasa-arvon saavuttamiseksi ja 3) arvio tasa-arvo suunnitelmaan sisältyneiden aikaisempien toimenpiteiden toteuttamisesta ja niiden tuloksista.
- Laki yhteistoiminnasta yrityksissä 334/2007. Laki ohjaa työnantajan ja työntekijän edustajia yhteistyössä kehittämään, seuraamaan ja raportoimaan työhyvinvoinnin osa-alueita tavoitteellisesti. Lakiin sisältyy mm. tiedotusvelvollisuus erilaisissa työyhteisöä koskevissa muutostilanteissa.
- Laki työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta 44/2006.

(Räsänen 2010, 47—55; Ojala & Ahonen 2003, 25—27)

2.3 Työhyvinvointi tutkimusta valtakunnallisella tasolla

Työhyvinvointia tutkitaan Suomessa paljon. Valtakunnallisella tasolla työhyvinvointia tutkii säännöllisesti seuranta- ja poikittaistutkimuksilla mm. Terveystietokeskus (THL), työterveyslaitos (TTL) ja Työ- ja elinkeinoministeriö. THL:n toimesta tehdään valtakunnallista Terveystietokeskus- tutkimusta, jossa kartoitetaan väestön hyvinvointia. Sen tarkoituksena on antaa tietoa hyvinvointipolitiikan, palvelujärjestelmän, työelämän ja sosiaaliturvan suunnitteluun, arviointiin ja kehittämiseen. Se on suomalaista aikuisväestöä edustava tutkimus, joka tarjoaa kuvan väestön terveydestä, toimintakyvystä ja hyvinvoinnista. Terveystietokeskus- tutkimus on toteutettu vuosina 2000 ja 2011. Vuoden 2011 tutkimukseen on kutsuttu kaikki elossa olevat Terveystietokeskus 2000 tutkimukseen kutsutut, väestöä edustavat henkilöt. Lisäksi tutkittiin uusi satunnaisotos 18—28 vuotiaita. Tässä tutkimuksessa on käytetty yli 30- vuotta täyttäneiden otosta (n=7964). Otoksesta 72,9 % osallistui ainakin yhteen tiedonkeruun vaiheeseen. (Koskinen & Härkönen 2012, 16,17)

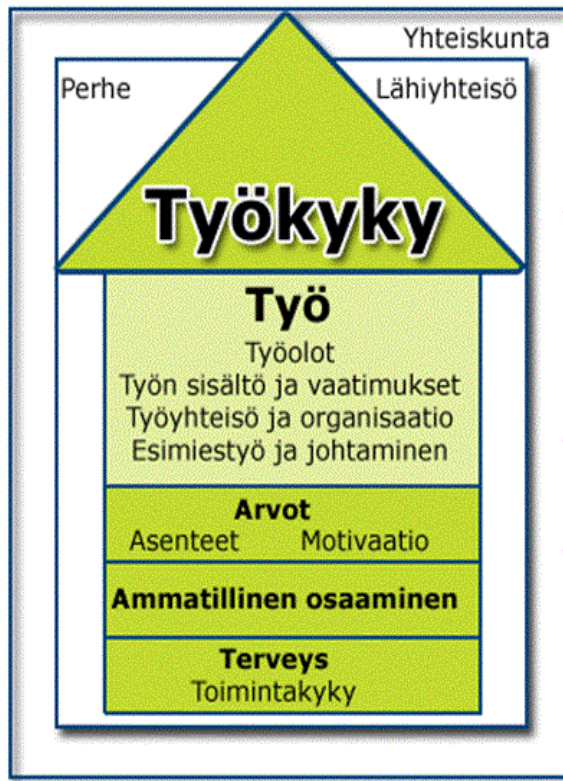
Työterveyslaitos tutkii työoloja ja työhyvinvoinnin tilannetta ”Työ ja terveys Suomessa”- tutkimuksella. Tutkimus on kolmen vuoden välein tehtävä asiantuntijakatsaus, jota varten tehdään laaja puhelinhaastattelututkimus. Tutkimuksen tarkoituksena on kerätä kattavaa seurantatietoa Suomen työssä olevan väestön työstä, työoloista ja työterveydestä. Tutkimus on toteutettu vuosina 1997, 2000, 2003, 2006, 2009 ja 2012. Vuonna 2012 lopullisen aineiston koko oli 2118 henkilöä. Työ ja Terveystietokeskus- tutkimuksen aineisto edustaa pääosin suomen työssä käyvää, 20 - 68-vuotiaista väestöä. (Kauppinen, Mattila-Holappa, Perkiö-Mäkelä, Saalo, Toikkanen, Tuomivaara, Uuksulainen, Vilauksena ja Virtanen, 2013)

TTL on tutkinut erikseen myös sosiaali- ja terveysalan työoloja ja henkilöstön hyvinvointia valtakunnallisella kyselytutkimuksella. Sosiaali- ja terveysalan työhyvinvointia on tutkittu monissa kunta-alan tutkimuksissa (esim. Kuntien eläkevakuutuksen, Työturvallisuuskeskuksen ja TTL:n Kunta 10 – tutkimuksissa), mutta niissä otokset ovat jääneet verrattain pieniksi. Tutkimukseen haluttiin mukaan myös yksityinen sektori. Tutkimuksessa vertaillaan eri toimintasektoreita ja ammattiryhmiä toimialan sisällä. Tutkimus on toteutettu vuosina 1992, 1999, 2005 ja 2010. Vuoden 2010 tutkimuksen otos on 5000 henkilöä ja vastausprosentti oli 61,8. Vuoden 2010 tutkimuksessa kuvataan kyseisen vuoden tilannetta ja verrataan sitä aikaisempien vuosien tilanteeseen. (Laine, Kokkinen, Kaarlela-Tuomaala, Valtanen, Elovainio, Keinänen ja Suomi 2011, 15—17)

Työ- ja elinkeinoministeriö tuottaa tietoa työelämän laadusta palkansaajan näkökulmasta Työolobarometrin avulla. Työolobarometrin tavoitteena on tuottaa tietoa työn organisointiin, käytössä oleviin työaika- ja palkkausjärjestelmiin, työntekijän työssä kehittymisen mahdollisuuksiin, työkykyyn ja terveyteen, ammatilliseen järjestäytymiseen ja työpaikoilla tapahtuvaan syrjintään, häirintään ja väkivallan ilmenemiseen liittyvistä asioista. Lisäksi tutkimuksessa selvitetään työllisyyden ja työpaikan taloudellisen tilanteen muutoksia, vuokratyön käytön yleisyyttä ja epävarmuuden ilmenemistä lomautus- ja irtisanomisuhkina. Aineisto on peräisin Tilastokeskuksen puhelinhaastatteluna tekemästä työvoimatutkimuksesta, jossa satunnaisotoksella haastateltiin suomen työssäkäyvää väestöä. Tiedot ovat yleistettävissä koskemaan koko maata ja kaikkia palkansaajia, kaikilla sektoreilla. Vuonna 2013 aineiston koko oli 1755 henkilöä. (Työ- ja elinkeinoministeriö [2.]. 2014)

3 TYÖHYVINVOINNIN TEKIJÄT

Työhyvinvoinnin tekijöitäkin on Suomessa tutkittu paljon. Työhyvinvoinnista on kehitetty useita malleja, joista tässä tutkimuksessa tarkemmin esitellään kaksi yleisesti käytössä olevaa mallia. Ensimmäinen on Juhani Ilmarisen (2003) kehittämä työkykytalo (Kuvio 1.), jossa tiivistetään työkykyyn vaikuttavat tekijät.



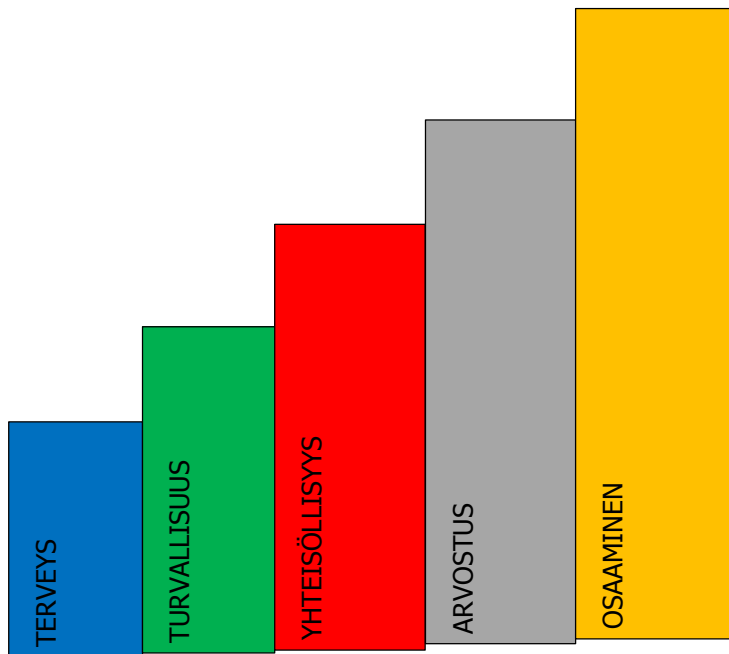
KUVIO 1. Työkykytalo. Juhani Ilmarinen (2003).

Työkykytalon elementtejä ovat 1) terveys, 2) osaaminen, 3) motivaatio, asenteet ja arvot ja 4) työ, työyhteisö ja organisaatio. Työkykytalon kolme alinta kerrosta kuvaa yksilön omia voimavaroja. Neljäs kerros kuvaa työtä ja työoloja. Talon alin kerros koostuu fyysisestä, psyykkisestä ja sosiaalisesta toimintakyvystä sekä terveydestä. Alin kerros rakentaa pohjan työkyvylle. Toinen kerros rakentuu koulutuksesta ja ammatillisesta osaamisesta. Tässä korostuu elinikäinen oppiminen, sillä uusia työkykyvaatimuksia ja osaamisen alueita syntyy koko ajan. Kolmannen kerroksen arvot, asenteet ja motivaatio liittyvät ihmisen suhteeseen työtä kohtaan. Tässä kerroksessa kohtaavat myös muun elämän ja työelämän yhteensovittaminen. (Viitala 2013, 213,214; Työterveyslaitos, Työkykytalo)

Yksilön omat asenteet vaikuttavat vahvasti työkykyyn. Jos yksilö kokee työn pakollisena pahana eikä se vastaa omia odotuksia, heikentää se työkykyä. Jos taas yksilö kokee työnsä sopivan haasteellisenä ja mielekkäänä, se vahvistaa työkykyä. Neljäs kerros koostuu työstä,

työympäristöstä ja organisaatiosta. Organisaation johto ja esimies toiminta kuuluu myös tähän kerrokseen. Organisaation johdolla ja esimiehillä on vastuu ja velvollisuus tukea ja kehittää työkykyä edistävää toimintaa. Se, miten kerrokset tukevat toinen toisiaan, ratkaisevat työkyvyn. Työkyky rakentuu ihmisen voimavarojen ja työn välisestä yhteensopivuudesta ja tasapainosta. Talon kaikkia kerroksia on kehitettävä koko työelämän ajan. Tavoitteena on että eri kerrokset tukevat toinen toistaan ihmisen ja työelämän muuttuessa. Työkykytalo toimii perheen, lähiyhteisön ja yhteiskunnan keskellä. (Viitala 2013, 213,214; Työterveyslaitos, Työkykytalo) Näin kaikki ovat jatkuvassa vuorovaikutuksessa keskenään ja syntyy kokonaisuus, josta ihmisen työkyky ja hyvinvointi muodostuvat.

Toisena mallina tässä tutkimuksessa esitellään Päivi Rauramon Työhyvinvoinnin portaatt-malli (Kuvio 2.). Tässä mallissa, ihmisen hyvinvoinnin edellytyksenä on hänen perustarpeidensa tyydyttyminen. Työhyvinvoinnin portaatt-malli perustuu Abraham Maslowin 1940-luvulla kehittämäänsä motivaatioteoriaan, jonka mukaan ihmisen perustarpeet muodostavat tarvehierarkian. Ihmisen perustarpeita ovat fysiologiset tarpeet, turvallisuuden ja yhteisöllisyyden tarpeet, arvostuksen ja itsensä toteuttamisen tarpeet. Maslowin mukaan ihmisellä on halu saavuttaa ja ylläpitää erilaisia olosuhteita, jotka ovat näiden tarpeiden taustalla. Jos yksi tarve on melko hyvin tyydytetty, seuraava tarve herää dominoimaan tietoista elämää. Kullakin hetkellä vallitsevat tarve siis hallitsee ihmisen käyttäytymistä. Rauramon työelämälle kehittämässä mallissa on Maslowin tarvehierarkian mukaisesti viisi porrasta. Jokaisen portaan on täytettävä ennen kuin voidaan nousta seuraavalle. (Rauramo 2012, 12 -13)

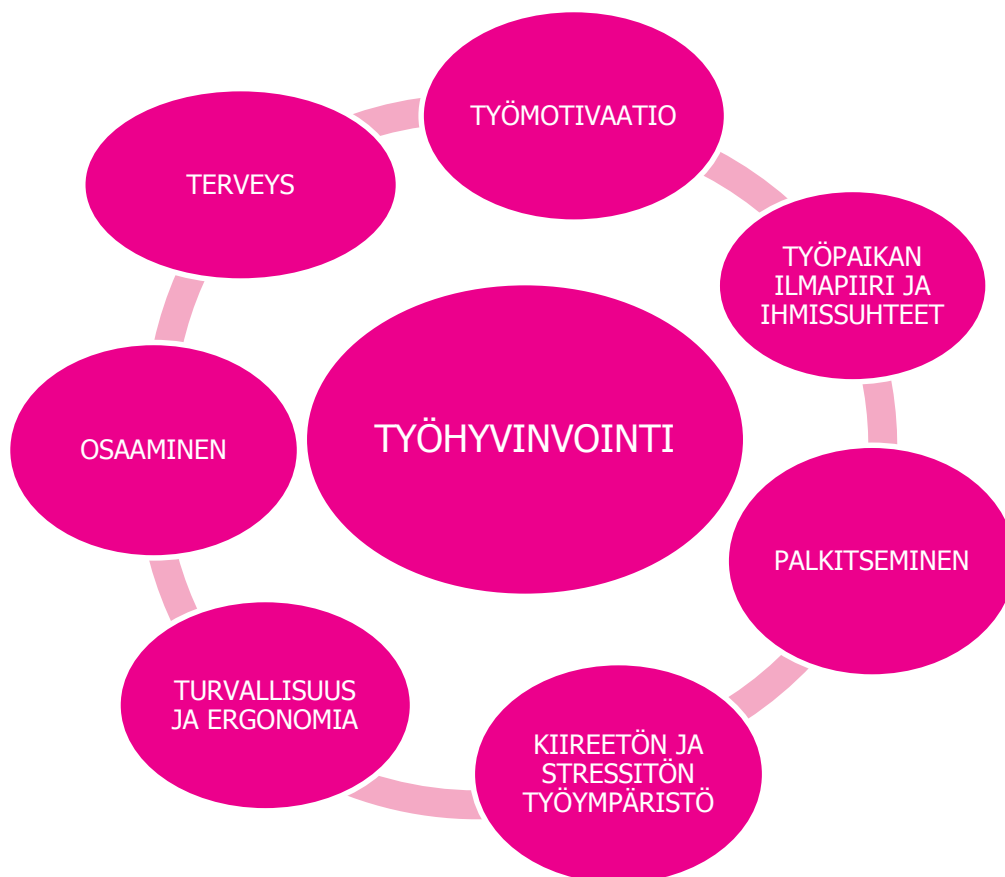


KUVIO 2. Päivi Rauramon Työhyvinvoinnin portaat-malli. Mukailten Kohvakka (2014)

Mallissa on kyse ihmisen perustarpeiden suhteesta työhön ja näiden vaikutuksesta motivaatioon. Jokaiselle portaalle on koottu työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä yksilön ja organisaation näkökulmasta. Rauramo on nimennyt portaat työelämään sopiviksi. Portaات ovat terveys, turvallisuus, yhteisöllisyys, arvostus ja osaaminen. Työhyvinvoinnin portaat-mallin tavoitteena on ollut löytää työhyvinvoinnin taustalla olevat keskeiset tekijät ja mallit tukemaan pitkäjänteistä ja suunnitelmallista työhyvinvoinnin kehittämistoimintaa. (Rauramo 2012, 12 -13)

Seuraavassa on kuvattu (Kuvio 3.) tässä tutkimuksessa käytettäviä työhyvinvoinnin tekijöitä. Mallissa on mukana Rauramon portaiden osatekijöitä, mutta myös muita työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä. Kuviossa työhyvinvointi on keskeisessä asemassa ja sen tekijät muodostavat yhtenäisen, työelämän rasituksilta suojaavan ketjun työhyvinvoinnin ympärille. Jos ketju katkeaa jostain kohtaa työhyvinvointi jää suojaamattomaksi ja se on alttiina työelämän aiheuttamille rasituksille. Häätapauksessa muut ketjunosat voivat venyä paikkaamaan puuttuvaa palasta, mutta kestävä ja toimivan suojan muodostavat vain nuo seitsemän ketjun osaa yhdessä. Esimerkiksi jos ”turvallisuus ja ergonomia”-ketjunosa rikkoutuu, hetken kii-reettömällä työympäristöllä ja osaamisella voidaan työhyvinvointia turvata. Ketjun kiristytessä suojaamaan työhyvinvointia ne samalla pienentävät työhyvinvoinnin kokoa. Esimerkissä turvallisuuden tai ergonomia hävitessä työhyvinvointikin kapeutuu, vaikkei kokonaan lakkaa olemasta. Työhyvinvointi ei kokonaisuudessaan mahdu kutistuneeseen tilaan. Seuraavassa

käydään läpi työhyvinvoinnin tekijöitä tämän tutkimuksen näkökulmasta sekä niihin liittyviä valtakunnallisia tutkimustuloksia.



KUVIO 3. Tässä tutkimuksessa käytettävät työhyvinvoinnin seitsemän osatekijää. Kohvakka (2014)

3.1 Terveys

Ihmisen terveyden perustarpeita ovat tarve hengittää, ylläpitää ruumiin lämpöä, säädellä elintoimintoja, puhdistaa elimistöä aineenvaihdunnan avulla, nukkua, syödä ja juoda vettä sekä toteuttaa seksuaalisuuttaan. Terveiden edistäminen on siihen sijoittamista ja tietoista voimavarojen kohdentamista, joka työpaikalla tarkoittaa henkilöstön terveyden ja toimintakyvyn lisäämistä, kansantautien ja työperäisten sairauksien, tapaturmien ja muiden terveysongelmien sekä ennenaikaisten eläkkeiden vähentämistä. Monet sairaudet ovat ennaltaehkäistävissä, paremmin hallittavissa tai jopa parannettavissa terveellisillä elintavoilla ja työelämän kehittämisellä. Hyvä fyysinen kunto edesauttaa työssä jaksamista ja vapaa-ajasta nauttimista. Liikunnalla voidaan edistää työ- ja toimintakykyä sekä fyysistä, henkistä ja sosiaalista hyvinvointia. Sen avulla voidaan saada lisävoimavaroja jopa 20 vuotta. Liikunnan lisäksi ihmisen terveyttä edistää terveellinen ruokavalio, jonka tulisi olla tasapainossa energian kulutuksen kanssa. Ylipaino on yksi osatekijä useissa kansantaudeissa. (Rauramo 2012, 25–31)

Työterveyslaitoksen tekemässä Työ ja terveys- haastattelututkimuksessa on tutkittu suomalaisten työssäkäyvien 25—64- vuotioiden kokemusta omasta terveydestään. Vastanneista kaksi kolmasosaa (71 %) koki terveytensä erittäin tai melko hyväksi verrattuna ikätovereihin. Osuus on pysynyt samana vuodesta 1997 lähtien. Terveyden kokeminen laski ikätason noustessa. Omaa työkykyä arvioitiin asteikolla 0—10. Tutkimukseen vastanneet arvioivat oman työkykynsä keskimäärin tasolle 8,3. Vastaajan ikä vaikutti työkyvyn kokemiseen. 25—34 vuotioiden ikäryhmässä työkyky arvioitiin tasolle 8,9 ja 55—64 vuotiaat arvioivat työkykynsä tasolle 7,9. Tutkimukseen vastanneista kolme neljäsosaa (78 %) arvioi pystyvänsä työskentelemään varmasti tai todennäköisesti nykyisessä ammatissaan eläkeikään saakka. (Mäkelä-Perkiö 2012, 97—99)

Terveyden ja hyvinvointilaitoksen tekemän Terveys, toimintakyky ja hyvinvointi Suomessa 2011- tutkimuksen perusteella ihmisten oma kokemus terveydestään heikkenee johdonmukaisesti iän mukana. Tutkimukseen vastanneista 30—44- vuotiaista 90 % luokitteli oman terveytensä hyväksi tai melko hyväksi. 55—64- vuotiaista runsaat kaksi kolmasosaa piti terveyttään vähintään melko hyvänä, mutta 75- vuotta täyttäneistä alle puolet arvioi terveytensä hyväksi tai melko hyväksi. Tutkimuksen mukaan naisten ja miesten välillä ei ollut merkittäviä eroja. Tuloksien mukaan ihmisten oman terveyden kokeminen hyvänä tai melko hyvänä on lisääntynyt 2000-luvulla kaikissa ikäryhmissä. Tutkimuksessa pyydettiin vastaajia arvioimaan omaa sen hetkistä työkykyä suhteessa parhaimpaan työkykyynsä asteikolla 0—10. Tuloksien mukaan ikäryhmässä 30—64- vuotiaat, omaa työkykyään arvioivat nuorimmat vastaajat keskimäärin tasolle 9 (miehet 8,8 ja naiset 8,9) ja vanhimmat vastaajat tasolle 7 (miehet 7,3 ja naiset 7,5). (Koskinen ym. 2012, 77—142)

Työterveyslaitos on tutkinut sosiaali- ja terveysalan työoloja vuosilta 1992, 1999, 2005 ja 2010. Tämän tutkimuksen tulokset oman terveyden ja työkyvyn kokemisesta ovat samankaltaisia kuin tutkimuksissa, joissa mukana olivat kaikki toimialat. Tutkimuksen mukaan omaa terveyttään piti hyvänä 77 % ja huonona 5 % vastaajista. Vuoden 2010 tulokset ovat aiempien vuosien kaltaisia. Vammaishuollon sektorilla oman terveyden hyvänä kokeminen oli hieman parantunut aiempiin vuosiin verrattuna. Omaa työkykyä arvioitaessa kaikkien sektoreiden tulokset ovat huonontuneet vuodesta 1992 lähtien 2000-luvulle tultaessa, mutta vuonna 2010 huonontuminen näyttää pysähtyneen. Vuoden 2010 tulokset olivat samaa tasoa kuin vuonna 2005, vammaishuoltoa lukuun ottamatta. Omaa työkykyä arvioitiin asteikolla 1—10. Vammaishuollossa vuonna 1992 oman työkyvyn arvioitiin olevan 8,3, vuonna 1999 ja 2005 tulokset olivat pudonneet tasolle 8 ja edelleen vuonna 2010 tasoon 7,8. Sosiaali- ja terveysalalla 73 % vastaajista uskoi pystyvänsä työskentelemään alalla eläkeikään saakka, vuoteen 2005 verrattuna tulokset olivat hieman parantuneet. (Laine ym. 2011, 105—110)

3.2 Kiireetön ja stressitön ympäristö

Stressi on ihmisen elimistössä ylihälytystila, joka alkaa usein psyykkisenä, mutta johtaa lopulta myös elimistön kiihtymiseen. Kiireen ja stressin kokeminen on lisääntynyt joka puolella Euroopassa. Pitkään jatkuessaan kiire aiheuttaa riittämättömyyden tunnetta ja sen myötä kasvavaa stressiä. (Nummelin 2008, 22) Työperäistä stressiä voivat aiheuttaa mm. pakko- tahtinen työ, ajanpuutteen vuoksi päälle kasautuvat työt, yli- tai alistamuloiva työ, yksitoikkoi- nen työ, paikallaan tehtävä työ ja tunne, ettei omaan työhön voi vaikuttaa. Tyypillisiä stressin aiheuttamia fyysisiä oireita ovat mm. verenpaineen nousu, päänsärky ja hartiakivut, hikoilu, vatsavaivat, seksiongelmia, sydämen rytmihäiriöt, pahoinvointi, kurkkukipu, yskä ja veden valuminen silmistä. Stressaantunut ihminen ei tunne iloa, on ärtynyt tai eristäytyy muista. Hoitomaton ja pitkittynyt stressi voi johtaa työuupumiseen. (Nykänen 2007, 40–42; Jabe 2010, 63–66) Työuupumiselle tyypillistä on kokonaisvaltainen väsymys, kyyniseksi muuttu- nut asennoituminen työhön ja heikentynyt ammatillinen itsetunto. (Rauramo 2012, 57)

Stressiä on kuitenkin kahdenlaista, myös ns. hyvää stressiä, jota ihminen tarvitsee pysyäk- seen terveenä ja voidakseen hyvin. (Jabe 2010, 63) Pysyäkseen kunnossa ihmisen elimistö kaipaa kuormitusta ja haasteita. Kokonaiskuormitus syntyy työn ja vapaa-ajan yhteisvaiku- tuksesta. Stressin hallinnassa palautuminen on tärkeässä roolissa. Rauramon mukaan jos ihminen pääsääntöisesti ehtii toipumaan työpäivän aikana tai pian sen jälkeen työn aiheut- tamasta rasituksesta, pystyy hän viettämään virikkeellistä vapaa-aikaa ja tasapaino vallitsee kokonaiskuormituksessa. Silloin kun palautumista ei tapahdu riittävästi, joutuu ihminen pon- nistelemaan koko ajan kovemmin selviytyäkseen. (Rauramo 2012, 43,57)

Monipuolisella työllä ja tauotuksilla voidaan vaikuttaa hyvinvointiin ja jaksamiseen. Tällä py- ritään ehkäisemään väsymystä ja vaikuttamaan työvireen säilymiseen hyvänä koko työpäi- vän ajan. Palautumisessa riittävä uni on oleellista. Uni on yksi elämämme perustarpeista. Ihmisen ollessa stressitilanteessa, saattavat huolet vaivata vielä nukkumaan mentäessä. Uni ei meinaa tulla tai yöllä heräämisen jälkeen ei nukahda enää uudestaan. Unen riittämättö- myys ilmenee jatkuvana väsymyksenä, keskittymisvaikeuksina, alakuloisuutena ja ärtymyk- senä. Unenpuute on riskitekijänä aikuisiän diabeteksessä, sekä sydän- ja verisuonitau- deissa. Stressin lisäksi unen laatuun voivat vaikuttaa ylityöt, poikkeavat työajat ja vuorotyö. (Rauramo 2012, 32–34, 43,57)

Työhyvinvoinnin kannalta on tärkeää että työ ja muun elämän yhteensovittamisessa onnis- tutaan mahdollisimman hyvin. Työntekijöillä voi olla perhe, parisuhde, opiskelua tai he voivat kuulua erilaisiin yhteisöihin. Nämä elämänosa-alueet voivat haitata toisiaan tai niistä voi saada voimavaroja kaikille elämänalueille. Työn ja perhe-elämän välinen ristiriita on yhdis- tetty psyykkiseen stressiin, huonoon fyysiseen terveyteen ja terveystyötytymiseen, sai- rauspoissaoloihin, depression ja elämään tyytymättömyyteen. Nykyäänkin perheissä suurin

vastuu kodista ja lastenhoidosta on naisilla, tämä olisi huomioitava etenkin naisvaltaisella sosiaali- ja terveysalalla. (Suomala 2014, 76–78) Työn ja perheen välistä ristiriitaa voi tasoitaa esimerkiksi työaikajoustoilla. (Nätti & Anttila 2012, 155–160)

Eurooppalaisessa vertailussa Suomi on muiden Pohjoismaiden ohella kärkipäässä työelämän joustavuudessa. Joustavat työaikajärjestelyt voidaan jakaa kahteen ryhmään. Ensimmäisessä, perinteisemmässä muodossa työntekijä saa mahdollisuuden muuttaa päivittäisiä tulo- ja lähtöaikojaan. Työajan pituus pysyy kuitenkin vakiona. Kehittyneemmässä mallissa jousto on yhdistetty ns. työaikatiliin, joten työaika joustaa työpäivän ja -viikon pituudessakin. Joustot kirjataan työaikatilille plus- ja miinustunteina. Parhaimmillaan työaikatiliä voi käyttää vaikka vuoden työ- ja vapaa-ajan järjestelyihin. Nykyään työajoista sovitaan usein paikallisesti. Joustavuus työajoissa on yhdistetty myös ongelmattomampaan rekrytointiin ja vähempiin poissaoloihin. Työtyytyväisyyden ja työmäärän parempi tasoittuminen on kuitenkin työaikojen joustamisen suurin hyöty. (Nätti & Anttila 2012, 155–160)

Työ ja terveys- tutkimuksen mukaan vuonna 2012 työssään stressiä koki melko tai erittäin paljon 8 % vastaajista. Stressinkokeminen on kuitenkin vähentynyt vuodesta 1997 alkaen. Vuonna 1997 stressiä oli kokenut melko tai erittäin paljon 16 % vastaajista. Eniten stressiä kokivat julkishallinnon johtajat, maanpuolustuksessa työskentelevät, sosiaalivakuutuksen, informaation, viestinnän ja koulutuksen alat. (Leppänen ym. 2013, 103) Sosiaali- ja terveysalan työoloja tutkineen tutkimuksen mukaan vastanneista stressiä oli kokenut paljon tai erittäin paljon 12 %, mutta 60 % vastaajista ilmoitti, ettei ole kokenut lainkaan tai vain vähän stressiä viime aikoina. (Laine ym. 2011, 33, 107)

Kiirettä työssään usein tai jatkuvasti koki runsaat 40 % vastaajista. Kiireen kokeminen työssä yleistyi selvästi sosiaali- ja terveysalalla vuodesta 1992 vuoteen 1999 saakka, mutta tämän jälkeen lisääntyminen pysähtyi. Vuodesta 2005 vuoteen 2010 kiire on kuormittanut vastaajia joillakin toimialoilla jopa vähemmän. Vammaishuollossa työskentelevistä kiirettä työssään koki vuonna 2005 vastaajista 47 % ja vuonna 2010 enää 44 % vastanneista. Työ ja terveys- tutkimuksessa työstä palautumista on kysytty vuosina 2009 ja 2012. Vuoden 2012 vastaajista puolet (52 %) koki palautuvansa työpäivän jälkeen hyvin ja 42 % kohtalaisesti työn aiheuttamasta rasittumisesta. Vuoden 2012 tulokset ovat samansuuntaisia vuoden 2009 kanssa. (Laine ym. 2011, 33, 107)

3.3 Turvallisuus ja ergonomia

Rauramon mukaan työpaikan turvallisuutta rakennetaan vastuiden määrittämisellä, osaamisen varmistamisella, avoimella ilmapiirillä, uusien työmuotojen luomisella ja työntekijöiden perehdytyksellä tunnistamaan työhön liittyviä vaaroja. Turvallisuus näkyy työyhteisössä arjen valinnoissa, toiminnan suunnittelussa ja kehittämistyössä. Oleellista turvallisuuden rakentamisessa on että työnantaja sekä koko henkilöstö on sitoutunut turvallisiin työ- ja toimintatapoihin. Turvallisuutta arvostavassa työpaikassa kannustetaan sattuneiden vaaratilanteiden raportointiin. Työtapaturmia ja väkivaltaa ehkäistään yhteistyössä työsuojelun ja työterveyshuollon asiantuntijoiden kanssa järjestelmällisellä vaarojen arvioinnilla sekä niiden pohjalta laaditulla kehityssuunnitelmalla, jota säännöllisesti uudelleen arvioidaan.

Turvallisuuden osa-alueita ovat toimitila-, henkilöstö-, tieto-, ulkomaantoimintojen-, matkustus-, rikos-, tuotannon- ja toiminnanturvallisuus, paloturvallisuus ja pelastustoimi sekä työsuojelun yhteistoiminta. Vakavat ja kuolemaan johtaneet tapaturmat ovat vain pieni osa työelämän todellisuutta. Taustalta löytyy moninkertaisesti lieviä tapaturmia, vaaratilanteita, läheltä piti- tilanteita, materiaalivaurioita ja vikoja tai puutteita työympäristössä sekä työ- ja toimintatavoissa. Työturvallisuus muodostuu myös toimeentulosta ja työsuhteen pysyvyydestä. Jatkuva epävarmuus työsuhteen ja toimeentulon jatkuvuudesta heikentävät työn tuloksellisuutta ja työhyvinvointia. Määräaikainen työsuhde tai osa-aikatyö voi aiheuttaa turvattu- muutta, joka heikentää työhyvinvointia. Työhyvinvoinnin edistämiseksi ihmisen olisi saatava mahdollisimman nopeasti ja riittävästi tietoa oman työsuhteen jatkuvuudesta. (Rauramo 2012, 71—73, 99,100)

Turvalliseen työyhteisöön liittyvät Rauramon mukaan myös tasa-arvo, oikeudenmukaisuus, hyvä tiedonkulku, mielekkäät työtehtävät sekä positiivinen ja kannustava ilmapiiri. Turvallisessa työyhteisössä autetaan ja tuetaan työkaveria ja jokainen uskaltaa pyytää apua. Siellä arvostetaan erilaisuutta ja ihminen kokee tulewansa hyväksytyksi ja arvostetuksi omana itseenään. Turvallisessa työyhteisössä ei pelätä virheiden tekemistä. Turvallisessa työyhteisössä ei esiinny työpaikkakiusaamista, -häirintää tai syrjintää. Kiusaamisella tarkoitetaan tilannetta, jossa ihminen joutuu toistuvasti kielteisen, loukkaavan tai alistavan käyttäytymisen kohteeksi. Kiusaaja voi toimia työtoveri, esimies tai alainen. Kohteeksi voi joutua kuka vaan. (Rauramo, 2012, 86,87)

Sosiaali- ja terveysalan työolot- tutkimukseen vuonna 2010 vastanneista 10 % koki usein tai jatkuvaa huolta asiakkaiden tai potilaiden aiheuttamista väkivaltatilanteista. Tavaroiden heittelemistä ja paikkojen rikkomista oli kohdattu toimintasektoreista eniten vammaishuollossa (19 %). Ruumiillista väkivaltaa tapahtui yleisimmin vanhainkodeissa (useita kertoja 31 %:lle vastaajista) vuodeosastoilla 23 % ja vammaishuollossa 19 %. Vähintään kerran ampuma-

terä- tai lyömäaseella uhatuksi ilmoitti tulleen vammaishuollossa 9 %, mielenterveystyössä 7 % ja päihdetyössä 6 % vastaajista. (Laine ym. 2010, 29,30)

Sosiaali- ja terveysalan työolot- tutkimuksen mukaan vastaajista kolmasosa (30 %) piti työtään ruumiillisesti raskaana. Tutkimuksen mukaan työn fyysinen kuormittavuus on lisääntynyt useilla sektoreilla viimeisten kahdenkymmenen vuoden aikana. Vanhainkoodissa ja vuodeosastoilla työskentelevien vastauksista 70 %:lla työhön sisältyy useita kertoja päivässä, jopa tunnissa nostamista, kantamista tai kannattelua ilman apuvälineitä. Työhön kuvattiin sisältyvän myös kumarassa tai muutoin huonossa asennossa työskentelyä melko yleisesti. (Laine ym. 2010, 29,30)

3.4 Työilmapiiri ja työpaikan ihmissuhteet

Kolmannelle -yhteisöllisyyden portaalle -nostessa, arvostuksen ja liittymisen tarve nousevat merkitseväksi. Työpaikan ihmissuhteet ovat osa työmotivaatiota, työn tuloksellisuutta ja työhyvinvointia. Yhteistyökykyinen työyhteisö, jossa työntekijöiden välit ovat avoimet ja luottamukselliset auttavat koko organisaatiota kehittymään ja lujittamaan asemaansa (Kaivola 2003, 38). Keskinäinen luottamus työyhteisössä mahdollistaa avoimen työilmapiirin. Avoimuus puolestaan näkyy vuorovaikutuksen määrässä ja laadussa. Käyttäytymisessä avoimuus tarkoittaa omien ajatusten ja mielipiteiden vapaaehtoista jakamista, rohkeutta puuttua epäkohtiin, suoruutta, johdonmukaisuutta sekä positiivisissa että negatiivisissa asioissa, uskottavuutta, lupauksen ja tekojen yhteneväisyyttä sekä erilaisuuden arvostamista. (Rauramo 2012, 105,106)

Työilmapiiri muodostuu organisaatioilmapiiristä, esimiehen johtamistyylistä ja työyhteisön muodostamasta kokonaisuudesta. Samassa organisaatiossa voi olla erilaisia työilmapiirejä eri yksiköissä. Hyvässä työilmapiirissä on hyvät esimies-alaisuudet, hyvät käytöstavat, hyvä tiedonkulku, hyvät kehitymis- ja etenemismahdollisuudet, kohtuullinen työnkuormitus, oikeudenmukainen palaute, palkkaus ja palkitseminen. Työyhteisössä on selkeä työnjako ja työ on virikkeellistä. Lisäksi työyhteisössä työn ja perhe-elämän yhteensovittaminen onnistuu, jokaisella on työrauha, yhteiset arvot ja vaikuttamismahdollisuudet. Työyhteisöllä on yhteiset päämäärät, yhteinen yrityskulttuuri ja tavoitteet. Hyvässä työilmapiirissä on yhteisöllisyyttä ja yhteishenkeä. Työpaikan hyvä ilmapiiri ja toimivat ihmissuhteet koetaan monesti tärkeäksi voimavaraksi. Huonovointisuus taas pahimmillaan vaikeuttaa työyhteisön toimivuutta ja estää tiedonkulkua. Hyvään ilmapiiriin kuuluu erilaisuuden hyväksyminen. Erilaisuus on monipuolisuutta. Se voi olla ikään, sukupuoleen, kulttuuritaustaan, kieleen, koulutukseen, temperamenttiin tai harrastuksiin liittyvää. Nämä kaikki vaikuttavat myös työn tekemiseen. Erilaisuus kannattaa hyödyttää; yksilöiden vahvuudet kannattaa ottaa työn suunnit-

telussa huomioon. Tasa-arvoinen kohtelu ei tarkoita samalla tavoin kohtelua. Oikeudenmukainen kohtelu ottaa huomioon yksilön erilaisuuden, erilaiset tarpeet ja erilaiset vahvuudet. (Rauramo 2012, 107–113)

Työ ja terveys 2012- tutkimuksessa työpaikkaansa kuvaili vapautuneeksi ja mukavaksi 81 % vastaajista. Jännittyneenä ja kireänä työpaikkaansa piti 15 % vastaajista. Kannustavaksi ja uusia ideoita tukevaksi työpaikkansa koki 59 % vastanneista ja ennakkoluuloiseksi ja vanhoista kaavoista kiinni pitäväksi jopa 34 % vastaajista. (Vartia 2013, 80,81) Työolobarometri 2013 mukaan kolmannes (32 %) palkansaajista kertoo työpaikallaan esiintyvän työpaikka kiusaamista työtovereiden taholta. Työpaikka kiusaaminen on yleisempää julkisella kuin yksityisellä sektorilla. (Työ ja elinkeinoministeriö 2014, 75)

Sosiaali- ja terveysalan työolotutkimuksen mukaan vuonna 2010 työyhteisöään piti toimivana ja joustavana lähes 60 % vastaajista. Vammaispalveluiden osalta tulokset ovat huonontuneet vuodesta 1999 noin 15 %:lla. Vuonna 2010 työyhteisöään pitää toimivana ja joustavana enää noin 50 % vastaajista. Tiedonkulkua riittävänä esimiehen ja alaisten välillä piti tutkimukseen vastanneista vammaishuollossa työskentelevistä 44 %. Yksiköiden välistä tiedonkulkua piti riittävänä 37 % vastaajista. Tasa-arvo toteutuu eri ikäryhmien välillä 72 % mielestä. Vaki-naisten ja ei-vaki-naisten työntekijöiden välinen tasa-arvo toteutuu hyvin vammaishuollon vastaajista lähes 65 % mielestä. (Laine ym. 2010, 71—79)

Työolobarometri 2013 mukaan palkansaajista vajaalla kolmanneksella on paljon mahdollisuuksia vaikuttaa työhönsä. Kohtalaisesti pystyy vaikuttamaan 44 % palkansaajista, heidän osuutensa on hieman noussut 10 vuoden aikana. Noin neljännes palkansaajista koki vaikutusmahdollisuudet työhönsä vähäisiksi tai ei lainkaan. Samassa tutkimuksessa selvitettiin työntekijän mahdollisuutta osallistua työpaikan kehittämiseen ja tätä kautta mahdollisuutta vaikuttaa omaan työhönsä. Vuonna 2013 noin puolet palkansaajista koki että mahdollisuudet osallistua työn kehittämiseen ovat hyvät. Vuodesta 2005 vastaajien osuus on noussut 20 %. (Työ ja elinkeinoministeriö 2014, 38, 66)

Vaikutusmahdollisuudet sosiaali- ja terveysalalla koetaan yleisesti puutteelliseksi. Tutkimuksen mukaan reilu kolmannes vastaajista koki että heillä on paljon mahdollisuuksia vaikuttaa työhönsä. Vajaa viidesosa koki että vaikutusmahdollisuudet ovat vähäiset tai olemattomat. Vuoteen 1999 verrattuna tulokset ovat hieman parantuneet. Eri toimintasektorien kokemus omista vaikutusmahdollisuuksista vaihtelee paljon. Vammaishuollossa ja, mielenterveys- ja päihdetyössä, päivähoidon, sosiaalipalvelujen ja avoterveydenhuollon sektoreilla vaikutusmahdollisuuden koetaan parhaimmiksi. Selkeästi heikoimmaksi vaikutusmahdollisuudet koetaan terveyskeskuksen vuodeosastoilla, jossa 29 % vastanneista koki, ettei heillä ole kuin vähän tai ei lainkaan mahdollisuuksia vaikuttaa omaan työhönsä. Vaikutusmahdollisuudet koetaan huonoksi myös sairaaloissa ja vanhainkodeissa. Eri ammattiryhmien vertailussa

psykologit, kuntoutustyötä tekevät, hammaslääkärit, lähiesimiehet ja johtavassa asemassa olevat kokivat vaikuttamismahdollisuudet parhaiten. Vuonna 2010 vastanneista 62—71 % kokivat tilanteen hyväksi. (Laine ym. 2010, 80—83)

Vaikutusmahdollisuuden työaikoihin koettiin yleisesti huonoiten. Vastaajista 40 % kertoi vaikutusmahdollisuudet työaikoihin olevan vähäiset tai ei lainkaan. Saman verran (40 %) koki että mahdollisuuksia on jonkin verran. Eri ammattiryhmien vertailussa avustavaa hoito- tai hoivatyötä tekevistä lähes 60 % koki vuosina 2005—2010 että heidän vaikutusmahdollisuutensa työaikoihin ovat vähäiset tai ei ollenkaan. Sairaanhoidajilla vastaava osuus oli reilu 40 % ja perushoitotyössä reilu 50 %. Kuntoutustyötä tekevät kokivat tilanteen paremmin, heistä reilu 50 % koki että pystyvät vaikuttamaan työaikoihinsa melko tai erittäin paljon. Lähiesimiehet kokivat tilanteen hieman huonommin, mutta heistäkin noin 40 % koki tilanteen hyväksi. (Laine ym. 2010, 80—83)

3.5 Palkitseminen

Neljäntenä portaana Rauramon työhyvinvoinnin portaissa on arvostuksen tarve. Jokaisella ihmisellä on tarve saada arvostusta. Arvostuksen tarpeen tyydyttyminen tuottaa itsekunnioitusta ja itsensä arvostamista, joka puolestaan nostaa työn tuloksellisuutta. Arvostusta voi osoittaa työntekijälle mm. ansiomerkeillä, palkinnoilla (esim. työturvallisuus-, vuoden esimies-, vuoden henkilö-, tai työtoveri-, vuoden tiimipalkinto), kehityskeskustelun yhteydessä, muistamislahjana, perehdyttämisellä, muistamalla syntymä- ja merkkipäivät tai Tyky- ja kehittämisrahalla. Työhyvinvoinnin edistämiseksi rakentavan palautteen antaminen on erityisen tärkeää. Palautteen saaminen mahdollistaa oman työn arvioimisen, virheiden korjaamisen, työn kehittämisen, työn mielekkyyden ja onnistumisen kokemukset. Paras palaute on välitön, tilannekohtainen, oikeudenmukainen ja saajan arvostama. Palkkiot voidaan kytkeä organisaatiossa käytössä oleviin laatumittareihin. (Rauramo 2012, 127—143)

Työntekijän palkka määräytyy ammatillisten vaatimusten, työolosuhteiden ja työn tuottavuuden mukaan. Palkitsemisen perusteet muodostuvat tulospäätteisestä palkanosasta (perustuu organisaation, yksikön, ryhmän tai yksilön tulokseen), henkilö- tai ryhmäperusteisesta palkanosasta ja työperusteisesta palkanosasta. Henkilö- tai ryhmäperusteisessa palkanosassa arvioidaan ryhmän tai yksilön ominaisuuksia ja suoriutumista sekä niiden kehittymistä. Työperusteisessa palkanosassa arvioidaan työtehtävien vaativuutta; työn edellyttämää osaamista, vastuuta, työnkuormitusta ja työoloja. (Rauramo 2012, 127—143)

Toimivassa palkitsemisjärjestelmässä vaaditaan organisaation eri toimijoiden yhteistyötä, jossa erilainen kokemus ja tieto yhdistyvät. Palkitsemisjärjestelmän tulisi olla kannustava ja ihmisen voimavaroja tukeva. Samalla sen tulisi tukea organisaation visiota ja tavoitteita. Se

ei toimi irrallisena muusta toiminnasta vaan on esimiesten ja johdon keskeinen työkalu. Hyvässä palkitsemisjärjestelmässä huomioidaan yksilölliset työn joustavuutta koskevat tarpeet ja huomioidaan henkilökohtainen halu vaikuttaa omaan urakehitykseen. Tämä luo kannustavan ja positiivisen ilmapiirin sekä antaa työntekijälle mahdollisuuden käyttää taitojaan ja antaa mahdollisuuden saada työstään oikeudenmukainen korvaus. Palkitseminen voi koostua esim. peruspalkasta, tulospalkasta, eduista, aloitepalkkioista, joustavista työ- ja yksityiselämän järjestelyistä ja paikallisista eduista. Palkitsemista kehittämällä voidaan vaikuttaa positiivisesti organisaation toimintaan. (Rauramo 2012, 127–143) Erään monikansallisen teollisuusyrityksen johtajan näkemys, mikä rakentaa työhyvinvointia:

”Palkan pitää olla oikeudenmukainen, mutta jos työtehtävät eivät ole mielekkäitä ja jos johtaminen on huonoa, ihmiset eivät pysy talossa. Perusasiat ratkaisevat: mielekkäät työtehtävät, mahdollisuus kehittyä, hyvä johtaminen sekä terve ja toimiva työyhteisö.” (Pyöriä & Saari 2012, 15)

Työolobarometri 2013 mukaan työsuorituksen arviointi on yleistynyt viimeisen kahdeksan vuoden aikana. Työsuorituksen arviointi on selvästi yleisempää toimihenkilöillä (runsaat 80 %) kuin työntekijöillä (52 %). Työnarviointi on yleistynyt etenkin julkisella sektorilla ja isoissa organisaatioissa. Julkisen sektorin palkansaaajista, 80 %:n työtä arvioidaan ja valtion työntekijöistä kaikki ovat arvioinnin piirissä. Vaikka työtä arvioidaan, se ei välttämättä vaikuta työn palkkaukseen. Julkisella sektorilla henkilökohtainen työstä suoriutuminen ja työnlaatu vaikuttavat palkkaukseen vain 28 %:lla vastaajista. Valtiolla (68 %) ja yksityisellä sektorilla (38 %) arvioinnin vaikutus palkkaukseen on yleisempää. Mahdollisuus saada tulospalkkioita ryhmän tai yksikön menestyksen mukaan on yleisintä yksityisellä palvelusektorilla (45 %), valtiolla (18 %) ja kuntasektorilla (19 %) ryhmän tai yksikön tulospäätteinen palkkaus on harvinaisempaa. (Työ ja elinkeinoministeriö. 2014, 54—58)

Työolobarometrissä kysyttiin myös työntekijöiden mielipidettä palkkauksensa kannustavuudesta. Tutkimuksen mukaan naisten ja miesten välillä oli selkeä ero. Miehistä 61 % vastasi olevansa pitävänsä palkkaustaan kannustavana ja naisista 44 %. Yksityisellä palvelusektorilla 58 %, valtiolla 51 % ja kuntasektorilla 36 % vastaajista piti palkkaustaan kannustavana. (Työ ja elinkeinoministeriö. 2014, 54—58) Sosiaali- ja terveysalan työolotutkimuksessa selvitettiin palautteen saamista. Eniten vastanneet saivat palautetta asiakkailtaan. Puolet (50 %) vastanneista ilmoitti saavansa palautetta paljon tai erittäin paljon asiakkailtaan, työtovereilta palautetta ilmoitti saavansa runsas neljäsosa ja esimieheltä ainoastaan joka viidennes (19 %). Melko vähän tai ei koskaan ilmoitti palautetta saavansa esimieheltä 47 % vastaajista. Vammaishuollon tulokset eivät eronneet sosiaali- ja terveysalan yhteisistä tuloksista. (Laine ym. 2010, 101,102) Työ ja terveys- tutkimuksessa palautetta esimieheltään koki saavansa riittävästi 74 % vastanneista. (Tuomivaara & Pahkin 2013, 66) Sosiaali ja terveysalan työoloja selvittäneen tutkimuksen mukaan 46 % henkilöstöstä koko että heidän työtään arvostetaan yhteiskunnassa. Arvostuksen kokemisen tunne väheni vuodesta 1992 vuoteen 2005,

mutta tämän jälkeen se alkoi parantua. Päivähoidossa ja vammaishuollossa käänne parempaan alkoi jo 1999 vastausten jälkeen. (Laine 2010, 116,117)

3.6 Osaaminen

Osaaminen on organisaation kilpailukyyn perusta. Kilpailukyky riippuu siitä, mitä osataan, miten osaamista käytetään ja kuinka nopeasti kyetään luomaan uutta. Osaaminen edellyttää uuden tiedon luomista ja asettaa haasteita kaikille organisaatiossa toimiville. Osaamisen edistämisessä on tärkeää liittää osaamisen lisääminen jokapäiväiseen toimintaan. Oman osaamisen ylläpitäminen edistää yksilön työnhallintaa, työhyvinvointia, jaksamista ja kilpailukykyä työmarkkinoilla. Hyvinvoinnin kannalta on tärkeää että työ on sopivan haastavaa ja että se vastaa yksilön ominaisuuksia. Organisaatiossa jokaisen tulee tuntee organisaation visiot ja tavoitteet, ymmärtää oma roolinsa organisaatiossa ja kehittää omaa osaamistaan yhteisten tavoitteiden suuntaan. Organisaation kannalta juuri osaamisen kehittämisen kohdentaminen on liitettävä organisaation päämääriin ja tavoitteisiin, muuten osaamisen kehittäminen ei tue organisaation kilpailukykyä vaan yksittäisen ihmisen työmarkkina-arvoa. (Rauramo 2012, 146–157; Viitala 2013, 170)

Työssä tarvittavasta osaamisesta käytetään myös termiä *työelämäkvalifikaatiot*. Tällä tarkoitetaan työssä ja työorganisaatiossa tarvittavia valmiuksia, jotka voivat olla koulutuksessa, työssä ja muissa sosiaalisissa ympäristöissä kehittyneitä valmiuksia sekä persoonallisia ominaisuuksia. Ihmisen ammattitaito koostuu erilaisista kvalifikaatiosta, jotka ryhmitellään yleisiin, ammatti- ja tehtäväkohtaisiin kvalifikaatioihin. Työelämässä yleisesti tarvittavat, tehtävästä riippumattomat valmiudet ovat yleisiä kvalifikaatioita. Ammattikohtaiset kvalifikaatiot ovat erityisesti tietyn alan osaamista, ns. substanssiosaamista. Tehtäväkohtainen kvalifikaatio on tietyn tehtäväkuvan mukanaan tuomaa osaamista. Kvalifikaatioihin liitetään myös asenteet ja motivaatio. Asenne on ihmisen persoonallisuudessa melkoisen pysyvä ominaisuus, joka muuttuu hitaasti. Motivaatio voi olla lyhytaikainen ja tilannekohtainen. Se antaa toiminnalle suunnan ja voiman. Osaamista hyödynnetään parhaiten myönteisen asenteen ja motivaation avulla. (Viitala 2013, 179—181) Työmotivaation kannalta tärkeintä on että organisaatio tarjoaa mahdollisuuden oppimiskokemuksiin ja jatkuvaan kehittymiseen. Työntekijän tulee saada onnistumisen ja aikaansaamisen tunteita. Työmotivaatio on käyttövoimaa, joka mahdollistaa työn ilon ja oppimisen. (Rauramo 2012, 146—157)

Osaamisen ja ammattitaidon kehittämiseen panostetaan työpaikoilla nykyään aiempaa enemmän. Työolobarometrin mukaan neljä viidestä palkansaajasta ilmoitti että tähän on kiinnitetty työpaikalla huomiota ainakin jossain määrin. Neljännes ilmoitti että huomiota on kes-

kitetty osaamisen ja ammattitaidon kehittämiseen paljon. Julkisella sektorilla osaamisen kehittämiseen kiinnitetään huomiota yksityistä sektoria enemmän ja kasvu on myös ollut voimakkainta. Julkisella sektorilla 85 % palkansaajista ilmoitti että työpaikalla kiinnitetään huomiota osaamisen kehittämiseen ainakin jonkin verran. Tutkimuksessa selvitettiin myös työssä tapahtuvaa oppimista. Suurin osa palkansaajista piti työtään sellaisena että siinä oppii uutta koko ajan. Noin viidennes ajatteli, ettei työpaikalla ole mahdollisuutta uuden oppimiseen. (Työ ja elinkeinoministeriö 2014, 38,59) Sosiaali- ja terveystieteiden tutkimuksessa 57 % vastaajista arvioi että heidän työtehtävänsä vastaavat hyvin omia valmiuksia. Neljännes (25,6 %) arvioi että selviäisi vaativimmistakin tehtävistä. Vammaishuollon työntekijät ilmoittivat useimmin (19 %) että tarvitsisivat lisää koulutusta selviytyäkseen hyvin työtehtävistään. (Laine ym. 2010, 85)

3.7 Työmotivaatio

Ihmisen on koettava työnsä mielekkääksi, jotta hän motivoituisi tekemään sitä. Ihminen kokee työnsä mielekkääksi ja viihtyy siinä, jos työ on tarpeeksi haastavaa, siinä on hyväksytyt ja saavutettavissa olevat tavoitteet, työstä saa palkkioita ja työympäristöön voi olla tyytyväinen. Motivoitunut ihminen pyrkii hyvään suoritukseen. Lainausta Riitta Viitalan kirjasta ”Henkilöstöjohtaminen, strateginen kilpailutekijä” kiteyttää motivoitumisen ajatuksen:

”Mitä sinä teet?”, kysyi rakennustyömaalle saapunut matkalainen kivenhakkaajalta.

”Hakkaan tätä kiveä kantikkaaksi”, vastasi kivenhakkaaja.

”Mitä sinä teet?”, kysyi matkalainen toiselta kivenhakkaajalta.

”Rakennan katedraalia”, vastasi kivenhakkaaja ylpeänä.

(Viitala 2013, 16)

Ihminen motivoituu saamistaan palkkioista, jotka voivat olla sisäisiä ja ulkoisia tunnustuksia. Sisäinen motivaatio on tila, jossa tyydytys saadaan itse työstä ja siinä aikaansaamisesta. Ihminen, jolla on voimakas sisäinen motivaatio, kokee tyydytyksen työstä jonka tulokseen hän on itse tyytyväinen. Ulkoisilla tunnustuksilla ei välttämättä ole merkitystä hänelle. Sisäinen motivaatio yhdistetään itsensä toteuttamisen ja kehittämisen tarpeisiin. Ulkoinen motivaatio syntyy ulkoisten palkkioiden tavoittelusta. Ulkoinen palkkio on palkkaa tai muuta taloudellista hyötyä, arvostusta tai turvallisuutta. Se voi olla myös fyysistä hyvinvointia ja sosiaalisia suhteita. Ulkoisen motivaation lähde on siis ihmisen ulkopuolella ja sen saadakseen hän joutuu ponnistelemaan. Mitä houkuttelevampana palkkio koetaan, sen motivoituneemmin ihminen ponnistelee palkkion saadakseen. Silloin kun työ on rutiininomaista ja mielenkiinnostonta, nousee ulkoisten palkkioiden merkitys suureksi. (Viitala 2013,16,17)

Ihmisillä on erilaisia kriteereitä mielekkäälle ja motivoivalle työlle. On kuitenkin yleisiä tekijöitä, jotka on vuosikymmenten aikana liitetty ns. hyvään työhön; 1) Sopiva psyykkinen ja fyysinen kuormitus. Kuormituksen tulisi sopia tasoista tietoja, taitoja ja kykyjä jatkuvasti

kehittävää, 2) Rakenteeltaan kokonainen työ, jonka tulisi sisältää työn suunnittelua, toteuttamista, arviointia ja organisointia sekä luovia, älyllisesti haastavia osia ja osittain rutiininomaisesti suoritettavia tehtäviä, 3) Monipuolinen sisältö, 4) ihmisen autonomialle tilaa antava työ, 5) merkityksellisyys; yksilö kokee että hänen työpanoksellaan on merkitystä muille ja 6) vuorovaikutus. Työssä pitäisi olla mahdollisuus vuorovaikutukseen ja palautteen saamiseen. (Viitala 2013, 17,18)

4 TUTKIMUKSEN KOHDE

Kuntien velvollisuus on järjestää kehitysvammaisten erityishuoltoa. Tällä hetkellä kunnat hankkivat palvelut tavallisesti omasta erityishuoltopiiristä. Suomessa on 17 erityishuoltopiiriä. Jokaisen kunnan on kuuluttava sille nimettyyn erityishuoltopiiriin. Kunnat voivat myös itse järjestää ja tuottaa kehitysvammaisten palveluita. (Terveysten ja hyvinvoinninlaitos 2014) Tuleva sote-uudistus tulee muuttamaan palvelujen järjestämistä ja erityishuoltopiirien tehtävät siirtyvät uusien sote-alueiden vastuulle.

4.1 Vaalijalan kuntayhtymän esittely

Vaalijalan kuntayhtymä toimii vapaaehtoisena ja itsenäisenä kuntayhtymänä. Vuonna 2014 omistajakuntia on 34 kpl. Vaalijala tarjoaa omistajakunnilleen julkisia sosiaali- ja terveystalouden erityispalveluja, joihin kuuluu mm. tutkimus, opetus, työtoiminta ja asumisen erityispalvelut kehitysvammaisille henkilöille. Lisäksi Vaalijala tarjoaa asiantuntija palveluita erityistä tukea tarvitsevien henkilöiden omaisille ja muille sidosryhmille. Vaalijala tarjoaa palvelujaan myös valtakunnallisesti. Vaalijalan kuntayhtymään kuuluu 14 palvelukotia, 7 palvelukeskusta, 5 monipalvelukeskusta, 3 poliklinikkaa ja kuntoutuskeskus, nämä kaikki sijaitsevat Savon alueella. (Vaalijala [1.] 2014)

Vaalijalan kuntayhtymässä on meneillään useita muutosprosesseja. Lähivuosina muutoksia on tapahtunut hallinnossa, jossa eläköitymisen seurauksena vaihtui kuntayhtymän johtaja sekä yksi sektorijohtajista. Lisäksi kuntayhtymän hallitus vaihtui toimintakauden päättymisen yhteydessä. Valtioneuvoston vuonna 2010 tekemän periaatepäätöksen mukaan kehitysvammaisten henkilöiden laitostasumista on vähennettävä. Periaatepäätöksen tavoitteena on laitostasumisen lakkauttaminen vuoteen 2020 mennessä. Laitostasuminen korvataan laadukkailla ja yksilöllisillä asumisratkaisulla avohuollossa. (Sosiaali- ja terveysministeriö [2.] 2012, 14)

Kehitysvammahuollon valtakunnallisten linjauksien vuoksi Vaalijalassa toteutetaan muutoksia palveluiden tuottamisessa. Vaalijalan tuottamat palvelut keskittyvät tulevaisuudessa erityistä tukea tarvitsevien vaativaan kuntoutukseen ja avopalvelujen asumisen sekä päivittäisten aktiviteettien järjestämiseen. Pieksämäellä sijaitsevan kuntoutuskeskuksen palvelut keskittyvät laitostasumisen päättymisen jälkeen tarjoamaan vaativimman kuntoutuksen palveluita, jotka toteutetaan liikkuvilla kuntoutuspalveluilla sekä lyhyt- tai pitkäkestoisena, määräaikaisena laitostuotoksena kuntoutuksena. Kuntoutuskeskus tarjoaa peruskoulunkäynti mahdollisuuden erityistä tukea tarvitseville lapsille ja nuorille. Koulua voi käydä myös kotoa käsin. Tämän lisäksi Vaalijala tarjoaa valtakunnallisesti tahdonvastaisen kuntoutuksen palveluita. (Jokinen 2014)

Vaalijalassa ylintä päätäntävaltaa edustavat sen jäsenkunnat, jotka kokoontuvat yhtymäkokouksessa. Yhtymäkokous valitsee kuntayhtymälle hallituksen, joka osaltaan päättää ja ottaa kantaa erikseen sille määrätystä asioista. Organisaation toiminnasta hallitukselle vastaa kuntayhtymän johtaja, joka toimii myös hallituksen asioiden esittelijänä. Seuraavassa ta-
sossa toimivat sektorijohtajat, jotka kukin vastaavat oman sektorinsa toiminnasta. Sekto-
reissa toimii pienempiä tulosityksiköitä, joista jokaisella on oma lähiesimies. Lähiesimies vas-
taa omasta tulosityksiköstään sektorijohtajalle.

Vaalijalassa toimii yhteistyötoimikunta, jonka jäseniä ovat ammattijärjestöjen pääluottamus-
miehet, työsuojeluvaltuutetut ja työnantajan edustajat. Yhteistyötoimikunnan tehtävänä on
antaa lausuntoja henkilöstön asemaan vaikuttavista suunnitelmista ja esityksistä kuten Vaa-
lijalan taloussuunnitelmista ja talousarviosta. Toimikunta kokoontuu muutaman kerran vuo-
dessa. Työsuojelutoimikunta toimii yhteistyötoimikunnan jaostona. Sen jäsenet valitaan vaa-
leilla (yleisenä käytäntönä ollut ns. sopuvaalit). Työnantaja nimeää kaksi edustajaansa toi-
mikuntaan. Työsuojelutoimikunta kokoontuu 4-5 krt. vuodessa. Sen toimintaa ohjaa työsuoj-
elun toimintaohjelma, joka on vahvistettu vuonna 2012. Työsuojelutoimikunta käsittelee ja
antaa lausuntoja mm. työpaikkaselvityksistä, talousarvioehdotuksesta, rakennusten vuosi-
korjauksista, suojainten ja kaluston hankinnasta, työterveyshuollon toiminnasta ja rakennus-
ten korjaussuunnitelmista. (Vaalijala [2.]2008; Vaalijala [3.] 2013)

Vaalijala järjestää työntekijöilleen työkykyä ja työhyvinvointia parantavaa, ylläpitävää ja ke-
hittävää toimintaa. Tähän toimintaan kuuluu:

- työtapoihin ja -menetelmiin liittyvät muutokset, esimerkiksi ergonomiset parannukset
- fyysisten ja henkisten voimavarojen vahvistaminen
- ammattitaidon ylläpitäminen
- muutosten hallinta
- työaikajärjestelyt, jotka tukevat pitkäaikaista työstä selviytymistä
- kuntoutus
- yhteydenpito terveydenhuoltoon, kuntoutuksen asiantuntijoihin ja sosiaaliturvajärjestel-
mään

Näillä toiminnoilla pyritään tukemaan työntekijän työkykyä koko hänen työuransa ajan. Toi-
minnan tavoitteena on myös että työyksiköt kykenisivät omatoimisesti hallitsemaan ja kehit-
tämään toimintaansa, työkykyään sekä terveyttään. Työstä aiheutuvaa henkistä kuormitusta
pyritään hallitsemaan ottamalla huomioon työntekijän inhimilliset ominaispiirteet. Hyvinvoin-
nin säilymiselle on tärkeää myös yksilön stressinhallintakeinot, toiminnan kehittäminen ja on-
gelmien ratkaiseminen työyhteisössä. Hyvän ilmapiirin ja toimivan työyhteisön tunnusmerk-
kejä ovat:

- selkeät tavoitteet ja käsitys perustehtävästä
- tasapuolinen työnarvostus
- avoimuus ja asioiden esille ottaminen
- keskinäinen tuki ja luottamus
- yhteistyö ja kyky käsitellä ristiriitoja
- selkeät menettelytavat
- asian- ja oikeudenmukainen johtajuus
- säännöllinen oman toiminnan arviointi
- hyvä vuorovaikutus
- vakiintunut työkokouskäytäntö

(Vaalijala [4.] 2012)

Vaalijalassa on käytössä ns. varhaisen puuttumisen malli, jossa korostuu avoin yhteistyö esimiehen ja työntekijän kesken. Varhainen tuki on toimimista mahdollisimman varhain, avoimesti ja mahdollisimman hyvässä ja rakentavassa yhteistyössä ongelmatilanteiden ehkäisemiseksi. Varhainen tukeminen on ennaltaehkäisevää vastuunottoa omasta toiminnasta toisten ja työyhteisön tukemiseksi. Toiminnasta on laadittu selkeä ohjeistus. (Vaalijala [5.] 2013)

Vaalijalassa puututaan häirintään ja epäasialliseen kohteluun kaikin mahdollisin käytettävissä olevin keinoin. Tästäkin on olemassa omat toimintaohjeensa.

Työssä aiheutuviin väkivalta- ja uhkatilanteisiin on puututtu työturvallisuus lain (27§) edellyttämällä tavalla. (Vaalijala [4.] 2012)

Vaalijalassa on lisäksi ollut vuodesta 2009 lähtien käytössä Avekki-toimintatapamalli, joka antaa yhteisen toimintatapamallin väkivalta- ja uhkatilanteisiin. Vuoden 2013 loppuun mennessä Vaalijalan palveluksessa Avekki-peruskoulutuksen käyneitä oli 657 henkilöä. Avekki-toimintatapamalliin kuuluu että henkilökunta osallistuu säännöllisin väliajoin ryhmä- ja yksikkökohtaisiin ylläpito koulutuksiin. Kesäajan sijaisille järjestetään toimintatapamallin perehdytyskoulutusta, jonka vuonna 2013 kävi 34 henkilöä. (Vaalijala [3.] 2013)

Vaalijalan työntekijöiden työterveyshuolto on järjestetty Pieksämäen alueella paikallisten terveydenhuoltopalveluja tarjoavien yritysten yhteistyönä. Muualla paikkakunnilla sijaitsevien yksikköjen työterveyshuolto ostetaan paikallisesta terveyskeskuksesta. Työterveyshuollon painopistealue on lakisääteisesti ennalta ehkäisevässä työssä. Lisäksi vuonna 2013 otettiin käyttöön lakisääteisen työterveyshuollon lisäksi osittainen sairaanhoito. Sairauksien tutkiminen ja hoito suunnataan ammattitaituihin ja työperäisiin sekä niiksi epäiltyihin sairauksiin sekä työkykyä rajoittaviin ja uhkaaviin sairauksiin. Yksi tärkeäksi koettu työmuoto on niin sanotut kuntoutuspalaverit, jossa neuvotellaan esimerkiksi osittain työkykyisen tai pitkällä sairauslomalla olleen henkilön työkyvystä ja työpisteen mahdollisuuksista järjestää hänelle sopivaa työtä. Palaveriin osallistuu asianomaisen lisäksi lähiesimies, sektorinjohtaja, työter-

veyshuollon edustaja ja työntekijän harkinnan mukaan esim. työsuojeluvaltuutettu. Neuvottelun voi kutsua koolle kuka tahansa edellä mainituista osapuolista. Ensisijainen järjestämistä vastuu on lähiesimiehellä. Työterveyshuolto tekee myös työpaikkaselvityksiä, samanaikaisesti lakisääteisen työpaikan riskienarvioinnin kanssa. Näistä laaditaan selvitys, joka käsitellään aina työsuojelutoimikunnassa. Työsuojelutoimikunta tekee selvityksen johdosta tarpeelliset toimenpide-ehdotukset työpisteellä ja Vaalijalan johdolle. Työpaikkaselvityksen tuloksesta pidetään yhteistyöpalaveri, johon osallistuu työsuojeluvaltuutetut, työsuojelupäällikkö, ao. sektorijohtaja, työpisteen henkilöstö ja työterveyshuollon edustajia. (Vaalijala [2.]2008; Vaalijala [3.] 2013)

Vaalijalan kuntayhtymässä on toiminut Tyky-ryhmä, jonka toiminnan tarkoituksena on ollut edistää Vaalijalan työntekijöiden työhyvinvointia. Vuonna 2008 Tyky-ryhmän toiminnan painopistealue fyysisestä työkyvystä siirtyi henkilökunnan henkisestä hyvinvoinnista huolehtimiseen, unohtamatta fyysisen kunnon ylläpitämiseen tarkoitettua liikuntaa. Paikallinen kunto sali Kunnonkeskus teki yhteistyötä Vaalijalan kanssa järjestämällä erilaista ryhmäliikuntaa, kuten kuntopiiri, fitnesspilatesryhmä ja fysiokimppa. Vuonna 2008 ryhmissä kävi yhteensä 78 henkilöä. Lisäksi yksittäisiä liikuntasuorituksia tuettiin korvaamalla 60 % kustannuksista, mikä teki vuonna 2008 yhteensä n. 10 000 euroa. Yksittäinen liikunta saattoi olla esim. avontouintia, ratsastusta tai kuntosalilla käyntiä. Yhteisöllisyyden lisäämiseksi työyhteisöt saivat käyttää neljä tuntia työaika yhdessä liikkumiseen. Tätä hyödynnettiin harrastamalla mm. lenkkeilyä, ammuntaa, keilausta ja elämysliikuntaa. Mahdollisuutta yhteisöllisyyden lisäämiseen liikunnan avulla käytti yhteensä 30 työyksikköä. Näiden lisäksi Vaalijalan työntekijöitä osallistui Sulkavan soutukilpailuihin ja Askel- kilpailuun. Kaksi suurehkoa työyksikköä järjesti myös omia rentoutusryhmiä. (Vaalijala [2.] 2008; Vaalijala [3.] 2013)

Vuonna 2009 Tyky-ryhmän kokoonpano määriteltiin uudelleen. Uusi ryhmä nimesi itsensä Tyhy-ryhmäksi, jolla se pyrki erottumaan työterveyshuollon järjestämisestä Tyky-toiminnasta. Tyhy-ryhmä kokoontuu tarpeen mukaan, muutaman kerran vuodessa. Tyhy-ryhmä koulutautuu tarpeen mukaan ja se osallistuu valtakunnallisille Työterveyspäiville. Sen jäsenet ovat vaihtuneet ajoittain. Uudet jäsenet Tyhy-ryhmään valitaan työsuojelutoimikunnan kautta. Työhyvinvoinnin edistämiseksi on lisäksi nimetty Tyhy-vastaavia, joita on Vaalijalan eri yksiköissä. Tyhy-vastaavat koostuvat Vaalijalassa toimivien eri ammattiryhmien edustajista ja he tekevät työhyvinvoinnin edistämistä oman työnsä ohella. Yhteisiä Tyhy-vastaavien tapaamisia järjestetään ajoittain. (Uimonen 2014)

Vuonna 2013 Tyhy-ryhmän toiminnassa painopiste oli edelleen henkilökunnan henkisen hyvinvoinnin tukemisessa. Vuonna 2009 aloitetut liikunta- ja kulttuurisetelit olivat edelleen käytössä. Työntekijät saivat 5 €:n arvoisia Smartum-seteleitä käyttöönsä 30 kpl. Seteleitä voi käyttää maksuvälineinä erilaisissa liikunta ja kulttuuri paikoissa. Jokaisesta setelistä työntekijä

kijä maksaa 2 €:n omavastuun. Vuonna 2013 seteleitä käytti yhteensä 313 työntekijää. Edelleen käytössä oli myös neljä tuntia työaika yhteisöllisyyden lisäämiseksi. Vuonna 2013 tätä mahdollisuutta käytti yli 20 työyksikköä. Lisäksi käytössä oli vuonna 2009 aloitettu Tyhy-tunti käytäntö. (Vaalijala [3.] 2013) Työnantaja mahdollistaa yhden työtunnin käytön kuukaudessa työhyvinvoinnin kehittämiseen työpisteessä. Sen voi käyttää kerrallaan tai esimerkiksi 2 x 30min. pätkissä. (Vironen 2014, tiedonanto 10.11.2014) Vaalijala on huolehtinut henkilökunnan virkistäytymisestä myös järjestämällä henkilökunnan käyttöön yhden kesämökin, jota voi vuokrata pientä kulukorvausta vastaan. Lähes kaikissa työpisteissä henkilökunnalla on mahdollisuus ruokailla työpaikkaruokalassa. (Vaalijala [3.] 2013)

Vaalijalassa on ollut käytössä vuodesta 1982 lähtien aloitetoiminta, jonka tarkoituksena on kannustaa henkilöstä kehittämään työympäristöään. Parhaat aloitteet palkitaan. Henkilöstö tekee vuosittain 4-20 aloitetta, joista palkkioon johtaa noin puolet. Yhdestä aloitteesta palkkiota maksetaan yleensä 40- 80 euroa. Aloitteet koskevat yleisimmin jonkin yksittäisen tehtävän kehittämistä.

Vaalijalassa on käytössä joitakin paikallisia sääntöjä ja sopimuksia, jotka on hyväksynyt Vaalijalan hallitus. Näitä ovat mm. tasa-arvo suunnitelma sekä ohjeet häirinnän ja ohjeet epäasiallisen kohtelun estämisestä. Lisäksi käytössä on paikalliset sopimukset joustavasta työajasta, hälytysrahasta ja lomarahan vaihtamisesta vapaaksi. (Vaalijala [2.] 2008; Vaalijala [3.] 2013)

4.2 Henkilökunta

Vaalijalan kuntayhtymän palveluksessa vuonna 2013 oli 803 henkilöä, joista viranhaltijoita 59, vakinaisessa työsuhteessa 506 ja määräaikaaisessa työsuhteessa 232 henkilöä. Työllistämistuella työllistettyjä oli 6 henkilöä. Työntekijöistä 80 % työskentelee kuntoutuskeskuksen alueella Nenonpellossa. Avohuollon työntekijöiden osuus kasvaa tulevaisuudessa, laitossuomisen siirtyessä avohuoltoon. Vuonna 2008 koko henkilökunnan määrä oli 646 henkilöä, joista 605 henkilöä (94 %) työskenteli kokoaikaisesti. Osa-aikaisesti työskenteleviä oli 41 henkilöä eli 6 %. Vuonna 2013 vakituksessa ja määräaikaaisessa työsuhteessa oli yhteensä 803 henkilöä, joista kokoaikaisesti työskenteli 775 henkilöä (97 %). Osa-aikaisesti työskenteleviä oli 28 henkilöä eli 3 %. Taulukossa yksi on kuvattu miten palvelussuhteiden luonne jakautuu Vaalijalassa. (Vaalijala [2.] 2008; Vaalijala [3.] 2013) Määräaikaisten työsopimussuhteiden määrässä on huomioitava että henkilöstön laskenta päivä on 31.12, jolloin joulun ajan vuoksi käytetään paljon lyhytaikaisia sijaisia. (Niskala [1.] 2014)

TAULUKKO 1. Palvelussuhteiden luonteen jakautuminen Vaalijalassa vuosina 2008 ja 2013 (Vaalijala [2.] 2008; Vaalijala [3.] 2013)

Palvelussuhteen luonne	Vuosi 2008 n=646	Vuosi 2013 n=803
Viranhaltijat	9 %	7 %
Vakinaiset työsopimus-suhteet	64 %	63 %
Määräaikaiset työ-sopimussuhteet	25 %	29 %
Työllistetyt	2 %	1 %
Yhteensä	100 %	100 %

Vaalijalan kuntayhtymässä työskentelee eri ammattiryhmiä. Taulukossa kaksi on kuvattu vakanssien osuutta ammattiryhmittäin. Lähityöntekijät ovat sairaanhoitajia, hoitajia ja lähiohjaajia. Asiantuntijasektori käsittää sosiaalityöntekijät, psykologit, erityisopettajat yms. ja muuhun henkilöstöön kuuluu varasto- ja keittiötyöntekijät, kiinteistöpalvelu, laitoshuoltajat ja hoitoapulaiset. (Niskala [2.] 2014, tiedonanto 10.11.2014) Lähityöntekijöiden vakansseja on luonnollisesti valtaosa eli 80 %.

TAULUKKO 2. Vaalijalassa olevien vakanssien määrä ammattiryhmittäin vuosina 2008 ja 2013 (Vaalijala [2.] 2008; Vaalijala [3.] 2013)

Ammattiryhmä	Vuosi 2008 n= 510	Vuosi 2013 n=635
Hallintohenkilöstö	4 %	4 %
Lähityöntekijät	80 %	81 %
Asiantuntijat	6 %	7 %
Muu henkilöstö	10 %	9 %
Yhteensä	100 %	100 %

Taulukossa kolme on esitetty vakituisen henkilökunnan ikäjakaumaa vuosina 2008 ja 2013. Määräaikaisessa työsuhteessa olevista ei ole pidetty ikätilastoa. Taulukosta nähdään että kolme neljäsosaa henkilökunnasta on 40- vuotiaita tai vanhempia.

TAULUKKO 3. Vaalijalan vakituisen henkilökunnan ikäjakauma (%) vuosina 2008 ja 2013. (Vaalijala [2.] 2008; Vaalijala [3.] 2013)

Ikärakenne vuosina	Vuosi 2008 n= 473	Vuosi 2013 n=565
20—29	5 %	5 %
30—39	18 %	20 %
40—49	34 %	24 %
50—59	37 %	39 %
Yli 60	6 %	13 %
Yhteensä	100 %	100 %

Henkilökunnan rekrytointikanavina käytetään sanoma- ja ammattilehtiä, työ- ja elinkeinotoimistoa, Vaalijalan kotisivuja, Intranet:iä, Verneriverkkosivuja, Kuntarekryä ja virallista ilmoitustaulua. Vuonna 2008 Vaalijalassa avoimia vakansseja oli yhteensä 43, joista 37 kpl täytettiin sisäisistä hakijoista. Vuonna 2013 avoimia vakansseja oli yhteensä 49, joihin sisäisistä hakijoista valittiin 23 henkilöä, loput 26 vakanssia täytettiin ulkoisista hakijoista. Työaika- ja työehtosopimukset määräytyvät ko. alan virka- ja työehtosopimusten mukaan. Käytössä olevia työaikoja ovat KVTES:n mukaiset toimisto-, jakso-, muodollinen jakso- ja yleistyöaika sekä 37/vko. Opettajat ja lääkärit noudattavat oman alansa virka- ja työehtosopimuksiaan. (Vaalijala [2.] 2008; Vaalijala [3.] 2013)

Vaalijalassa palkkaus perustuu työntekijöiden tehtävien vaativuuteen ja henkilökohtaisiin työtuloksiin ja ammatinhallintaan. Käytössä on myös harkinnanvarainen henkilökohtainen lisä, jonka osuus palkasta on kasvanut viime vuosina. Vaalijalassa ei ole käytössä tulospalkkausta. Henkilökunnan osaamisen arviointi tapahtuu kehityskeskustelujen yhteydessä. Avohuollon yksiköissä ja kuntoutuskeskuksessa (asumisyksiköt ja toiminnallinen kuntoutus) on käytössä osaamiskartta osaamisen arvioinnin tukena. (Vaalijala [2.] 2008; Vaalijala [3.] 2013)

Henkilökunnan koulutuksessa koulutuspäivien määrällisenä tavoitteena vuodessa on 3pv/työntekijä. Vuonna 2008 koulutuspäiviä toteutui 1306 kpl, jolloin kutakin vakanssia kohden koulutuspäiviä on 2,6. Vuonna 2013 vastaava luku oli 3,4. Vaalijalassa sisäisen täydennyskoulutuksen osuus on 55 % koulutuskustannuksista. Kouluttautumisen lisäksi henkilökunnan osaamista ja työpisteitä pyritään kehittämään henkilökunnan yhteistyöllä. Työpisteissä henkilökunnan yhteisiä kehittämispäiviä pidetään noin kerran vuodessa. Tämän lisäksi pidetään yhteisiä kokouksia vähintään kaksi kertaa vuodessa. Näissä kokouksissa käsitellään esim. työpisteen käyttösuunnitelmat ja vuosilomalistat. Työyhteisöjen kehittämiseksi on järjestetty myös työnohjaukseen mahdollisuus. Henkilökunnan kehityskeskustelut ovat vakiintuneet yleiseksi käytännöksi. Yksiköiden esimiehet ovat saaneet työhönsä täydennyskoulutusta. (Vaalijala [2.] 2008; Vaalijala [3.] 2013)

Henkilökunnan poissaoloseurannan mukaan vuonna 2008 (kaikki palkansaajat mukaan laskien, vuosilomat pois lukien) poissaolopäiviä oli henkeä kohden 72,9 päivää. Vuonna 2013 vastaava luku oli 61,3 päivää. Yleisimmät sairauspoissaolojen syyt olivat tuki- ja liikuntaelinsairaudet, mielenterveyshäiriöt, hengityselinsairaudet sekä vammat ja tapaturmat. Tuki- ja liikuntaelinsairauksien osuus oli hieman kasvanut vuodesta 2008 vuoteen 2013.

Taulukossa neljä on kuvattu työtapaturmien aiheuttajia ja niiden osuutta työtapaturmista johtuneiden sairaspäivien määrässä. Vuonna 2008 sattuneista työtapaturmista aiheutuneita sai-

rauspoissaoloja oli yhteensä 617 päivää. Poissaolopäiviä aiheuttaneita työtapaturmia oli yhteensä 41 kpl. Vuonna 2013 työtapaturmien aiheuttamia sairauspoissaoloja oli 447 päivää, joita aiheutti 45 työtapaturmaa. Työtapaturmista reilu kolmannes oli suoraan asiakkaiden aiheuttamia.

TAULUKKO 4. Sairauspoissaoloja aiheuttaneet työtapaturmat Vaalijalassa (kpl) ja niiden aiheuttamat sairauspäivät (%) kaikista työtapaturman aiheuttamista sairauspäivistä Vaalijalassa vuosina 2008 ja 2013 (Vaalijala [6.] 2014)

Sairauspoissaoloja aiheuttaneet työtapaturmat	Vuosi 2008 kpl	sairauspäivät vuosi 2008 n=617	Vuosi 2013 kpl	sairauspäivät vuosi 2013 n=447
Erilaiset kompastumiset	10	12 %	8	19 %
Työmatkaturma	2	20 %	5	9 %
Asiakkaiden aiheuttamat	15	35 %	20	39 %
Huonot työasennot	9	17 %	7	10 %
Raajat väärässä paikassa	3	13 %	3	20 %
Muut	2	3 %	2	3 %
Yhteensä	41	100 %	45	100 %

Työtapaturmia, joista ei aiheutunut sairauspoissaoloja vuonna 2008 oli 147 kpl, joista asiakkaiden aiheuttamia oli 117 kpl. Vuonna 2013 tällaisia työtapaturmia oli 200 kpl, joista asiakkaiden aiheuttamia 155 kpl. (Vaalijala [6.] 2014)

5 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS

Tutkimus toteutettiin viiden vuoden aikana Vaalijalan kuntayhtymässä. Tutkimuksessa tehtiin kolme sähköistä kyselyä vuosina 2009, 2010 ja 2014. Tutkimus lähti liikkeelle Vaalijan Tyhyryhmän toimesta vuonna 2009. Tyhyryhmän toimesta laadittiin sähköinen kysely, joka toteutettiin valmista työhyvinvoinnin kartoitukseen tarkoitettua kyselyä hyödyntäen. Kyselyä muokattiin Vaalijalan tarpeita vastaavaksi. Tutkijalla ei ollut saatavissa tietoa, kenen tekemää kartoitusta Tyhyryhmä on käyttänyt. Kysely lähetettiin kaikille Vaalijalan työntekijöille sähköpostitse. Kysely uusittiin vuonna 2010. Kyselyssä käytettiin samoja kysymyksiä, jotta voitiin verrata uusia tuloksia aiempiin. Tämän kyselyn yhteydessä päätettiin järjestää tulevaisuudessa lisää vertailevia kyselyitä. Näillä seurattaisiin työhyvinvoinnissa tapahtuvia muutoksia. Vuonna 2014 toteutettiin kolmas kysely, edelleen samoilla kysymyksillä. Tutkija osallistui tästä vaiheesta lähtien itse tutkimuksen toteutukseen.

Eri vuosien kyselyiden tuloksia vertaamalla haluttiin selvittää Vaalijalan työntekijöiden työhyvinvoinnin tilaa sekä siinä mahdollisesti tapahtuneita muutoksia. Lisäksi tutkimuksella haluttiin selvittää mistä työntekijät saavat työssään miellyttäviä kokemuksia, mikä asia heidän mielestään vaatisi eniten kehittämistä työyhteisössä ja miten he itse voisivat vaikuttaa työhyvinvointiin edistävästi. Tässä tutkimuksessa työhyvinvointi jaetaan seitsemään eri osatekijään, joiden on katsottu vaikuttavan Vaalijalan kuntayhtymän työntekijöiden työhyvinvointiin (ks. Kuvio 3.).

5.1 Menetelmä kuvaus

Tutkimus toteutettiin kvantitatiivisena eli määrällisenä tutkimuksena, jossa on käytetty kvalitatiivisia analysointimenetelmiä osassa aineistoa. Kvantitatiivinen tutkimus edellyttää että ilmiön ymmärrys on olemassa, jonka perusteella on voitu muodostaa tutkimukseen kysymykset (Kananen 2012, 31,32). Työhyvinvointi on runsaasti tutkittu ilmiö ja työhyvinvoinnin teoriatieto on olemassa. Vilkan (2007) mukaan kvantitatiivisella eli määrällisellä tutkimuksella on tarkoitus selittää, kartoittaa, kuvata, vertailla tai ennustaa ihmisiä koskevia asioita tai ominaisuuksia. Tässä tutkimuksessa tiedon keruussa käytettiin strukturoitua kyselylomaketta eli kyseessä on *survey*- tutkimus. Kyselyssä vastaaja lukee ja vastaa kysymyksiin itse. Kysely on yleisin määrällisen tutkimuksen tiedonkeruumenetelmä. Sitä käytetään kun havainnoidaan ihmisiä ja henkilökohtaisia asioita, kuten mielipiteitä, asenteita, ominaisuuksia tai käyttäytymistä. Kysely sopii aineiston keräämiseen silloin kun tutkittavia on paljon. Kyselytutkimus toteutetaan aina otoksesta, ellei perusjoukko ole niin pieni että sen voi kokonaisuudessaan tavoittaa kyselyn kohteeksi. (Vilka 2007, 19–29)

Tutkimuksessa käytettiin kokonaisotantaa eli Vaalijalan koko henkilöstölle annettiin mahdollisuus osallistua tutkimukseen. Kokonaisotantaa haluttiin käyttää, koska haluttiin tutkia koko henkilöstön työhyvinvoinnin tilaa mahdollisimman kattavasti. Tutkimuksessa haluttiin vertailla eri vastaajaryhmiä, jolloin joka ryhmässä tulisi olla vähintään 30 havaintoyksikköä. Vastaajien perusjoukon taustamuuttujat ovat erilaisia, jolloin joidenkin havaintoyksiköiden määrä alenee merkittävästi. Havaintoyksikön pienentyessä liikaa eivät tilastolliset menetelmät ole enää luotettavia. Otos ei myöskään koskaan kuvaa täysin perusjoukkoa eli kohdejoukkoa, josta päätelmiä halutaan tehdä. (Vilka 2007, 51-59) Kun vielä otetaan huomioon kyselytutkimusten yleinen vastausprosentti, joka on nykyään alle 50 % (Vehkalahti 2008, 44), oli selvää että kyselyssä käytetään kokonaisotantaa.

Kyselylomakkeessa kaikilta vastaajilta kysytään samat asiat, samassa järjestyksessä ja samalla tavalla. Tutkimuksessa tehdyissä kyselyissä kysyttiin taustamuuttujina viittä eri asiaa ja 34 eri väittämällä vastaajien mielipidettä tutkittavasta ilmiöstä. Kyselyn loppuosassa kysyttiin lisäksi kolme avointa kysymystä. Kyselyssä taustamuuttujia selvitettiin järjestysasteikkoa käyttämällä. Mielipideväittämissä käytettiin 4-portaista Likertin asteikkoa, joka on yleisin järjestys- eli ordinaaliasteikko. Likertin asteikolla selvitetään vastaajan mielipidettä ilmiöstä. Asteikon perusideana on että toiseen suuntaan saman mielisyyden kasvu ja toiseen suuntaan vähenee. Vastaajan tulee valita vaihtoehdoista omaa mielipidettään parhaiten kuvaava vastausvaihtoehto. Väittämänä käytetään yleensä ”täysin eri mieltä” ja ”täysin samaa mieltä”. (Vilka 2007, 28,46) Tässä tutkimuksessa on jätetty keskimäinen vastausvaihtoehto ”en osaa sanoa” pois, vaikka sitä yleensä käytetään Likertin asteikon yhteydessä. (Vehkalahti 2008, 36) Väittämän pois jättäminen on perusteltua silloin, kun halutaan pakottaa vastaaja vastaamaan suuntaan tai toiseen (Heikkilä 2008, 53).

Kyselylomakkeen lopussa vastaajilta kysyttiin kolme avointa kysymystä. Avoimia kysymyksiä käytetään yleensä kvalitatiivisessa tutkimuksessa, mutta myös kyselytutkimuksissa niitä on usein mukana. Avoimien kysymysten käyttö kvantitatiivisessa tutkimuksessa on perusteltua silloin kun ei vastausvaihtoehtoja ei tiedetä tarkkaan. Avoimet kysymykset voivat tuottaa aivan uusia näkökantoja ja hyviä kehittämissideoita. Ne myös osoittavat vastaajan tietämystä aiheesta sekä sitä, mikä keskeistä ja tärkeää heidän ajattelussaan. Kvantitatiivisessa tutkimuksessa avoimissa kysymyksissä vastaajan ajatuksia rajataan johonkin suuntaan. Avoimille kysymyksille on tyypillistä niiden käsittelyn haastavuus; ne on työläisiä käsitellä ja avoimien vastausten luokittelu voi olla vaikeaa. Avoimet kysymykset saattavat houkutella vastaamatta jättämiseen, siksi ne kannattaa sijoittaa kyselyn loppuun. (Heikkilä 2008, 49,50; Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2009,199–201) Tässä tutkimuksessa avoimilla kysymyksillä pyrittiin tutkittavan ilmiön syvällisempään ymmärtämiseen. Työhyvinvoinnin tekijät ovat yleisesti tiedossa, mutta tutkimuksessa haluttiin selvittää juuri Vaalijalan kuntayhtymän työntekijöiden näkemystä työyhteisön kehittämistarpeista ja siitä, mikä heidän mielestään on pa-

rasta työssä. Avoimia kysymyksiä käytettiin, koska vastaajille ei haluttu antaa valmiita vastausvaihtoehtoja kysymyksiin. Valmiilla vastausvaihtoehdoilla olisi ollut riskinä johdatella vastaajia vastaamaan tietyllä tavalla.

5.2 Tulosten analysointi

Määrällinen tutkimusaineisto käsiteltiin Webropol-ohjelmaa hyödyntäen. Analyysinä käytettiin perustason tilastollisia analyysimenetelmiä. Havainnot ilmoitetaan prosentteina ja lukumäärinä koko havaintomäärästä. Silloin kun halutaan tietoa yhden muuttujan jakaumasta, käytetään sijaintilukuja. Sijaintiluku on havaintoarvon sijaintia kuvaava tunnusluku. Tässä tutkimuksessa sijaintiluvuiksi valittiin aritmeettinen keskiarvo (\bar{x}) ja mediaani (Md). Keskiarvo kertoo havainnon keskimääräisen suuruuden. Sen käyttöä ei yleensä suositella järjestysasteikkoa käytettäessä, mutta mielipidemittauksissa keskiarvoa käytetään yleiskuvan antamiseen tutkittavasta asiasta. Keskiarvo on herkkä poikkeaville havainnoille, joten se ei anna tarkkaa kuvaa jos aineisto on vino eli havainnot painottuvat joko jompaankumpaan suuntaan. Tästä syystä käytetään myös mediaania, joka on suositeltavin sijaintiluku käytettäessä järjestysasteikkoa. Mediaani kertoo jakauman keskimmäisen arvon. Silloin kun havaintoja on parillinen määrä, se kertoo kahden keskimmäisen arvon keskiarvon. Mediaanin käyttö on suositeltavaa vinoissa ja suuri hajontaisissa jakaumissa. Kahden tai useamman muuttujan vaikutusta toisiinsa selvittäessä käytetään ristiintaulukointia. Taulukosta etsitään riippuvuuksia tai säännönmukaisuuksia, sitä miten muuttujat vaikuttavat toisiinsa. (Vilkka 2007, 118—130; Heikkilä 2008, 81–84, 210; Kananen 2011, 77-79)

Avointen kysymysten vastaukset käsiteltiin kvalitatiivisen tutkimuksen analyysimenetelmien avulla, teoriaohjaavaa sisällönanalyysiä käyttäen. Sisällönanalyysissä pyritään tutkimuksen tuottama tieto järjestämään tiiviiseen ja selkeään muotoon, kadottamatta sen sisältämää tietoa. Teoriaohjaavassa sisällönanalyysissä on teoreettisia kytkentöjä, mutta ne eivät suoraan pohjaudu teoriaan. Teoria toimii analyysin apuna. Analyysiyksiköt eli teemat valitaan aineistosta, mutta valintaa ohjaa aikaisempi tieto ilmiöstä. Analyysissä on tunnistettavissa aikaisempi tieto, mutta analyysillä ei ole tarkoitus testata tietoa vaan olla pikemminkin uusia ajatuksia synnyttävää. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 95-122) Aineisto teemoitettiin luotettavuuden lisäämiseksi kahteen kertaan. Tämän jälkeen aineisto kvantifioitiin eli laskettiin, kuinka monta kertaa kyseinen teema esiintyy vastauksissa (Eskola & Suoranta 2003, 164). Avoimien vastausten kohdalla tutkija halusi painottaa ennen kaikkea vastauksista nousevan tiedon merkitystä. Kvantifioinnilla haluttiin helpottaa tulosten tulkintaa eli lähinnä sitä, kuinka suuri painoarvo tietyn tyyppisellä teemalla on muiden vastausten joukossa. Vastaukset sisälsivät osittain epäasiallista materiaalia. Tällainen materiaali jätettiin pois analyysistä.

5.3 Käytännön toteutus

Ensimmäisen ja toisen kyselyn toteutuksesta vastasi Vaalijalan kuntayhtymässä toimiva Tyhy-ryhmä. Kyselyiden sisältö määriteltiin ennen ensimmäistä kyselyä ja sen jälkeen toteutetut kyselyt tehtiin aina samoilla kysymyksillä, jotta voitiin verrata työhyvinvoinnissa tapahtunutta muutosta. Vuosien 2009 ja 2010 kyselyiden teknisestä toteutuksesta vastasi Vaalijalan sovellusasiantuntija. Tutkimuksen toteutuksessa käytettiin apuna Webropol-ohjelmaa, joka on tarkoitettu survey-tutkimusten aineiston keräämiseen ja tulosten raportointiin.

Kyselyihin lähetettiin sähköpostitse linkki kyselylomakkeeseen kaikille Vaalijalan työntekijöille. Yhteystiedot saatiin Vaalijalan tietojärjestelmästä. Kysely lähetettiin 679 henkilölle. Kyselyssä käytettiin saatekirjettä, mutta sen sisältö ei ole tutkijalla tiedossa. Kyselyssä lähetettiin yksi muistutusviesti ei- vastanneille. Vastausaikaa kyselyyn oli kaksi viikkoa. Kyselyn päättymisen jälkeen Tyhy- vastaaville järjestettiin infotilaisuus kyselyn tuloksista. Lisäksi Vaalijalan eri yksiköitä ohjeistettiin käymään tuloksia läpi omissa yksiköissään. Kyselyn tulokset toimitettiin myös työterveyshuoltoon, jonka toivottiin olevan yksiköiden tukena ja apuna. Tiedossa ei ole, kuinka paljon yksiköt hyödynsivät tätä mahdollisuutta. Toinen kysely toteutettiin vuotta myöhemmin eli lokakuussa 2010. Kysely lähetettiin 699 henkilölle. Ei- vastanneille lähetettiin kaksi muistutusviestiä kyselystä. Vastausaikaa oli tähänkin kyselyyn kaksi viikkoa. Tutkimusaineistoa säilytettiin sähköisessä muodossa Webropol-ohjelman tietokannassa. Tutkija sai aineiston käyttöönsä kun oli saanut tutkimusluvan Vaalijalan kuntayhtymältä.

Kolmannesta kyselystä lähtien tutkija osallistui tutkimuksen toteutukseen. Tutkija suoritti ylempää ammattikorkeakoulututkintoa, johon sisältyy työelämälähtöinen opinnäytetyö. Tutkija sai tiedon tulossa olevasta kyselystä ja ilmoitti halustaan päästä mukaan toteuttamaan tutkimusta. Tyhy-ryhmä suostui ja niin tutkija aloitti tutkimuksen parissa. Tutkija anoi tutkimuslupaa Vaalijalan kuntayhtymältä kirjallisena. Tutkimusluvan kuntoutuskeskuksen osalta myönsi Kuntoutuksen johtaja 15.1.2014 ja avopalveluiden osalta Avopalveluiden johtaja 20.2.2014. (Liite 1) Tutkija osallistui helmikuussa 2014 Tyhy-ryhmän kokoukseen, jossa suunniteltiin toteutettavaa kyselyä ja sovittiin toteutustavasta sekä tehtävänjaosta. Kysely päätettiin toteuttaa huhtikuussa 2014. Kyselystä informoitiin Tyhy-vastaavia sähköpostitse ja pyydettiin heitä tiedottamaan omissa yksiköissään tulossa olevasta kyselystä. (Liite 2) Vastaavia pyydettiin korostamaan kuinka tärkeää olisi että jokainen työntekijävastaa kyselyyn. Vuoden 2014 kyselyn teknisestä toteutuksesta vastasi tutkija itse, käyttäen aikaisempien vuosien webropolin kyselypohjaa. Kysely lähetettiin sähköpostitse 778 henkilölle. Kyselyssä käytettiin saatekirjettä, jossa kerrottiin kyselyn tarkoituksesta, aiemmista kyselyistä ja korostettiin vielä vastaamisen tärkeyttä (Liite 3). Kyselyssä lähetettiin neljä muistutusviestiä ei-

vastanneille. Kyselyn sulkeuduttua tutkija luovutti Tyhy-ryhmälle perusraportin, joka on saatavissa Webropol-ohjelmasta. Syksyllä 2014 tutkija aloitti tarkemmin tulosten analysoinnin ja tutkimusraportoinnin. Tutkimusraportti valmistui joulukuussa 2014.

Alkuperäinen tutkimusaineisto säilytettiin koko tutkimuksen ajan sähköisessä muodossa Webropol-ohjelman tietokannassa. Aineistoa pääsee käsittelemään ainoastaan henkilöt, joille Vaalijalan kuntayhtymä on myöntänyt käyttöoikeudet. Käyttöoikeudet ovat tutkijan lisäksi atk-tukihenkilöillä ja joillakin sovellusasiantuntijoilla. Lisäksi tutkija on tulostanut paperille käyttöönsä kaikkien vuosien Webropolin tuottamat perusraportit tutkimuksen tekoa helpottamaan. Perusraportit olivat myös Tyhy-ryhmän käytössä. Kahden ensimmäisen vuoden tulokset julkaistiin jo aiemmin Vaalijalan kuntayhtymässä perusraportin muodossa. Tutkija on lisäksi siirtänyt aineistoa Excel-taulukko-ohjelmaan tiedonkäsittelyä varten. Excel-tiedostot on säilytetty tutkijan henkilökohtaisessa tietokannassa.

6 TUTKIMUS TULOKSET

Kyselyn alkuosassa selvitettiin vastaajan taustatietoja eli taustamuuttujia. Näillä haluttiin selvittää vastaajan työpiste, sukupuoli, ikäryhmä, palveluksessa oloaika ja työsuhteen tyyppi. Kysymyksiä kysyttiin, jotta pystyttäisiin selvittämään, onko eri vastaajaryhmien työhyvinvoinnin kokemuksella eroa, vertailemaan eri vastaajaryhmiä keskenään ja kohdentamaan mahdollisia työhyvinvoinnin kehittämistoimia oikein. Taustamuuttujien jälkeen kyselyssä siirryttiin mielipideväittämiin, joiden vastausten avulla pyrittiin muodostamaan kuva siitä, kuinka vastaajat kokevat työhyvinvoinnin tämän tutkimuksen viitekehyksessä.

Tässä tutkimuksessa työhyvinvoinnin viitekehys rakentuu seitsemästä eri osa-alueesta jotka vaikuttavat kukin omalta osaltaan kokemukseen työhyvinvoinnista. Osa-alueet ovat 1) terveys, 2) Kiireen ja työstressin kokeminen ja sen vaikutukset, 3) turvallisuuden tunteminen ja ergonomia tekijät työssä, 4) työilmapiiiri; työpaikan ilmapiiri, työpaikan ihmissuhteet sekä vaikuttamismahdollisuudet omassa työssä 5) palkitseminen ja arvostuksen kokeminen, 6) osaaminen ja kehittymisen mahdollisuudet sekä 7) työmotivaatio. Näitä osa-alueita selvitettiin mielipide väittämällä. Kyselyn lopussa oli kolme avointa kysymystä, joiden avulla haluttiin antaa vastaajille mahdollisuus vastata täysin oman mielipiteen mukaan, ilman mitään ennakoasennetta vastaamiseen. Tällä haluttiin tarkentaa tuloksia ja löytää mahdollisesti uusia näkökulmia työhyvinvoinnin rakentumiseen ja edistämiseen. Avoimet kysymykset liikkuvat työhyvinvoinnin keskeisten alueiden ympärillä. Kysymyksillä haluttiin selvittää, 1) mikä vastaajien työssä on heidän mielestään parasta eli mistä he saavat miellyttäviä kokemuksia ja mikä tekee heidän työstään mukavaa 2) mikä asia heidän mielestä vaatii eniten kehittämistä työyhteisössä ja 3) miten he itse voivat vaikuttaa työhyvinvointiin. Tällä haluttiin selvittää myös sitä, mikä vastaajien mielestä rakentaa työhyvinvointia.

Ensimmäinen kysely vuonna 2009 lähetettiin 679 sähköpostiosoitteeseen. Kyselyyn vastasi 320 henkilöä. Vastausprosentiksi muodostui 47 %. Seuraavana vuonna eli 2010 vastaanottajia oli 699, joista vastasi 442 henkilöä. Vastausprosentti oli 63 %. Tutkimuksen viimeisenä vuonna eli 2014 kysely lähetettiin 778 vastaanottajalle, joista kyselyyn vastasi 454 henkilöä. Vastausprosentti oli 58 %. Tulokset perus raportoitin Webropol- ohjelmalla, jonka jälkeen ne siirrettiin tarkempaa analyysiä ja raportointia varten Excel-taulukkolaskenta ohjelmaan. Taulukoinnin jälkeen tulokset siirrettiin edelleen Word-tekstinkäsittely ohjelmaan.

Raportissa tulokset esitetään osioittain kyselyn mukaisessa järjestyksessä, mutta mielipideväittämissä osiossa kysymysten raportointijärjestystä on muutettu tutkimuksen viitekehyksen mukaiseksi tulosten lukemisen ja tulkinnan helpottamiseksi. Raportti alkaa taustamuuttujien tuloksilla, edeten mielipideväittämien tuloksiin. Viimeisenä käydään läpi avoimet kysymykset, niiden tulkinta ja tulokset.

6.1 Taustamuuttajat

Taustamuuttujia selvittävissä kysymyksissä vastaaja pystyi valitsemaan strukturoiduista vastausvaihtoehdoista yhden. Ensimmäinen taustamuuttuja oli vastaajan työpiste. Taulukossa viisi on kuvattu vastaajien työpisteiden jakautumista. Vastaajista valtaosa työskenteli vuonna 2009 aikuisten kuntoutusosastoilla, vastaajien suhteellinen osuus kuitenkin väheni vuonna 2010 ja 2014. Lasten ja nuorten kuntoutusosastojen työntekijöiden osuus vastaajissa hieman nousi vuosina 2010 ja 2014 vuoteen 2009 verrattuna.

TAULUKKO 5. Kyselyyn vastanneiden työpisteiden jakautuminen tutkimusvuosina

Vastaajien työpisteet	Vuosi 2009		Vuosi 2010		Vuosi 2014	
	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%
Aikuisten kuntousosastot	134	42 %	177	40 %	157	35 %
Lasten kuntoutusosastot	22	7 %	38	9 %	47	10 %
Nuorten kuntoutusosastot	18	6 %	41	9 %	50	11 %
Vaikeavammaisten hoito	8	3 %	26	6 %	15	3 %
Erityistyöntekijät avohuolto ja kuntoutuskeskus	13	4 %	20	5 %	22	5 %
Koulujen opetushenkilöstö	19	6 %	19	4 %	16	4 %
Kuntoutuskeskuksen ohjaajat	12	4 %	8	2 %	16	4 %
Hallinto, taloustoimisto	12	4 %	12	3 %	7	2 %
Talousosasto, kiinteistöhuolto, ompelimo, siivouskeskus, kekusvarasto	11	3 %	12	3 %	23	5 %
Asuntolat ja hoitokodit	39	12 %	48	11 %	65	14 %
Työtoiminta ja toimintakeskus, avohuolto	29	9 %	37	8 %	31	7 %
Muut työntekijät	3	1 %	4	1 %	5	1 %
Yhteensä	<i>n</i> =320	100 %	<i>n</i> =442	100 %	<i>n</i> =454	100 %

Toisena taustamuuttujana selvitettiin vastaajien sukupuolta. Noin 80 % vastaajista oli naisia. Vastaajien sukupuoli jakautui jokaisena vuotena samoin. Kolmantena taustamuuttujana kysyttiin vastaajan ikää. Taulukossa kuusi on kuvattu vastaajien iän jakautuminen kyselyissä. Kyselyissä vastausvaihtoehdot oli jaettu neljään eri ikäryhmään. Jokaisessa kyselyssä suurin vastaajaryhmä oli yli 50-vuotiaat. Alle 30-vuotiaita vastaajia oli jokaisena tutkimusvuotena vähiten.

TAULUKKO 6. Vastaajien iän jakautuminen tutkimusvuosina lukumäärinä

Ikäryhmä	Vuosi 2009		Vuosi 2010		Vuosi 2014	
	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%
Alle 30- vuotta	31	10 %	45	10 %	52	12 %
30–40- vuotta	71	23 %	102	23 %	93	21 %
41–50- vuotta	101	32 %	126	29 %	123	28 %
Yli 50 vuotta	113	36 %	162	37 %	180	40 %
Yhteensä	<i>n</i> = 316	100 %	<i>n</i> = 435	100 %	<i>n</i> = 448	100 %

Neljäs taustamuuttuja oli vastaajan palveluksessa oloaika Vaalijalan kuntayhtymässä. Taulukossa seitsemän on esitelty vastaajien palveluksessa oloaika kyselyyn vastaamishetkellä. Lähes puolet tutkimukseen vastanneista olivat olleet kuntayhtymän palveluksessa yli 10-vuotta vastaamishetkellä.

TAULUKKO 7. Vastaajien palveluksessa oloaika Vaalijalan kuntayhtymässä

Palveluksessa oloaika	Vuosi 2009		Vuosi 2010		Vuosi 2014	
	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%
Alle 2- vuotta	53	17 %	64	15 %	69	15 %
2-5- vuotta	73	23 %	96	22 %	96	22 %
6-10- vuotta	45	14 %	72	17 %	79	18 %
Yli 10- vuotta	146	46 %	203	47 %	203	45 %
Yhteensä	<i>n</i> =317	100 %	<i>n</i> =435	100 %	<i>n</i> =447	100 %

Viimeisenä taustamuuttujana kysyttiin vastaajan työsuhteen tyyppiä. Kaikkina kolmena kyselyvuonna vastaajista keskimäärin 80 % oli vakituisessa työsuhteessa. Taulukossa kahdeksan on esitetty vakituisen ja määräaikaisen työsuhteen suhdetta työntekijän palveluksessa oloaikaan. Pisimpään työsuhteessa olleet olivat vakituisia työntekijöitä. Määräaikaisessa työsuhteessa 6-10- vuotta työskennelleiden osuus on tutkimuksen aikana kasvanut vastanneiden keskuudessa.

TAULUKKO 8. Vastaajien työsuhteen tyyppi Vaalijalan palvelusvuosien mukaan kuvattuna

Palvelusaika	Vuosi 2009				Vuosi 2010				Vuosi 2014			
	Vakituinen		Määräaikainen		Vakitui-		Määräaikai-		Vakituinen		Määräaikainen	
	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%
Alle 2 vuotta	18	7%	36	56%	24	7 %	41	46 %	17	5 %	51	53 %
2-5 vuotta	53	21%	20	31%	55	16 %	39	43 %	66	19 %	30	31 %
6-10 vuotta	38	15%	7	11%	65	19 %	7	8 %	63	18 %	15	15 %
Yli 10 vuotta	143	57%	1	2 %	200	58 %	3	3 %	202	58 %	1	1 %
Yhteensä	<i>n</i> = 252	100 %	<i>n</i> = 64	100 %	<i>n</i> = 344	100 %	<i>n</i> = 90	100 %	<i>n</i> = 348	100 %	<i>n</i> = 97	100 %

6.2 Mieli-pideväättämät

Vastaajien kokemaa työhyvinvoinnin tilaa selvitettiin mieli-pideväättämällä. Jokaisessa väittämässä oli käytetty valmiita Likertin järjestysasteikollisia vastausvaihtoehtoja, jotka olivat 4= ”täysin samaa mieltä”, 3= ”osittain samaa mieltä”, 2= ”osittain eri mieltä” ja 1= ”täysin eri mieltä”. Keskiarvot ja mediaani on laskettu tämän järjestysasteikon arvoilla. Niin sanotuksi ”hälytysrajaksi” tutkija asetti keskiarvon 3,0. Tämän alle meneviin tuloksiin tuli kiinnittää erityistä huomiota. Negatiivisissa väittämässä tulos ei saisi ylittää keskiarvoa 2,0.

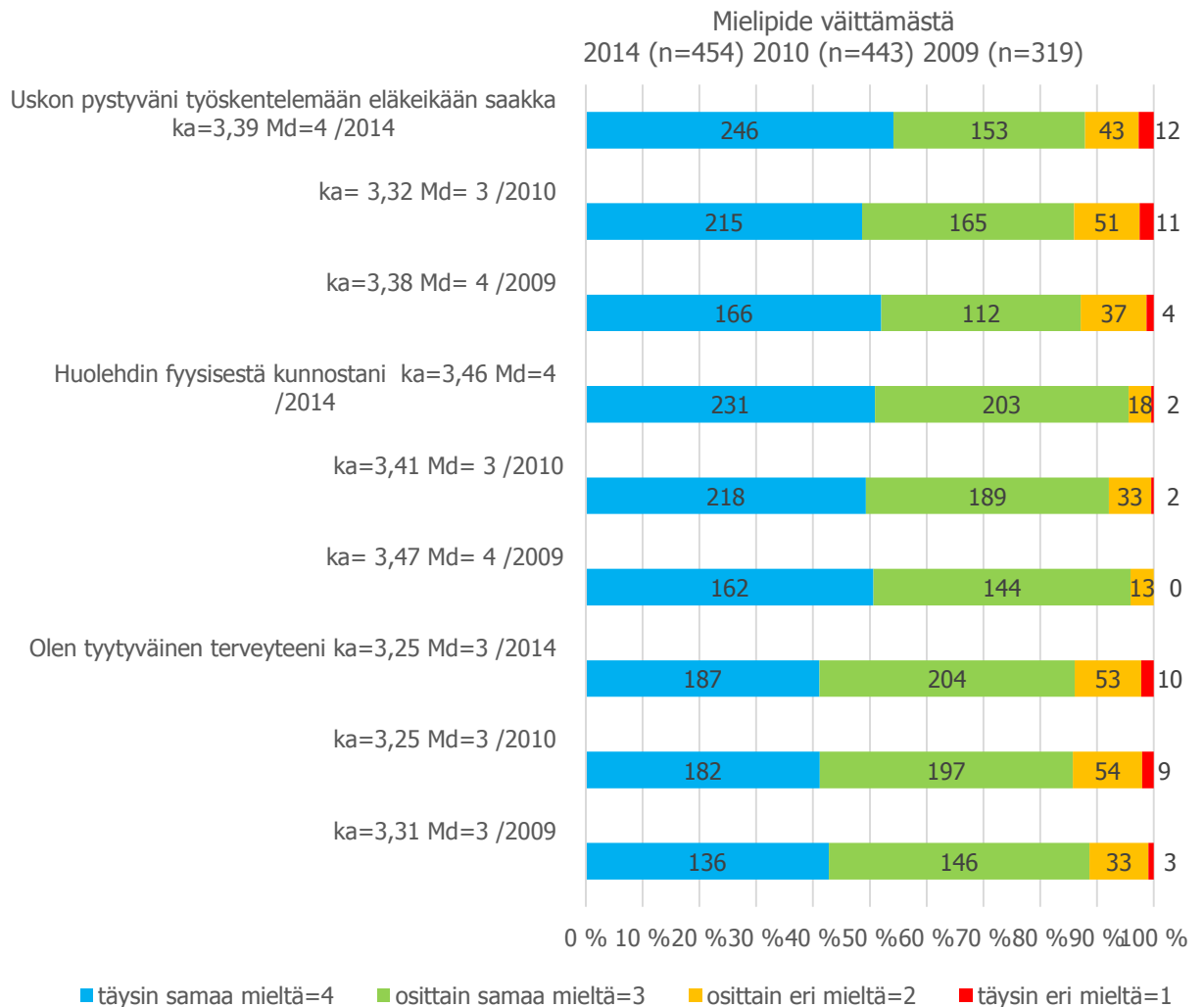
6.2.1 Terveys

Vastaajien kokemusta omasta terveydentilastaan selvitettiin kolmella väittämällä. Väittämät olivat;

- ”Olen tyytyväinen terveydentilaani”
- ”Pidän huolta fyysisestä kunnostani”
- ”Uskon pystyväni työskentelemään eläkeikään saakka”

Kuviossa neljä on kuvattu terveyttä koskevien väittämien vastaajien mieli-piteiden jakautuminen tutkimuksen aikana. Kuviosta nähdään että tulokset olivat samankaltaisia kaikkina tutkimusvuosina. Ensimmäisessä väittämässä ”Olen tyytyväinen terveydentilaani”, valtaosa vastanneista piti terveydentilaansa ainakin osittain hyvänä kaikkina tutkimusvuosina. Ristiintaulukoitaessa ikää ja terveyden kokemista sekä verratessa niitä tutkimusvuosien kanssa, selvisi että vanhimpien vastaajien (yli 50- vuotta) kokemus omasta terveydestään oli heikentynyt 10 % tutkimusvuosien aikana. Muiden ikäryhmien tulokset olivat samansuuntaisia kaikkina

tutkimusvuosina. Liitteessä on kuvattu vastaajien kokemusta omasta terveydentilastaan verrattuna ikään tutkimusvuosien ajalta tarkemmin. (Liite 4, taulukot 10–12)



KUVIO 4. Terveyttä koskevien väittämien mielipiteiden jakautuminen tutkimuksen aikana. Kuvion mielipidettä kuvaavissa palkeissa näytetty vastaajien lukumäärä kyseistä väittämää kohden. Väittämissä esillä väittämien keskiarvo ja mediaani

Vastaajan huolehtivat fyysisestä kunnostaan mielestään hyvin. Fyysisestä kunnosta huolehtimista verratessa vastaajan ikään, nuorimpien vastaajien (alle 30- vuotta) aktiivisuus omasta kunnostaan huolehtimisessa oli hieman laskenut. Muutoin tuloksissa ei eroja juurikaan löytynyt. (Liite 4. taulukot 13-15)

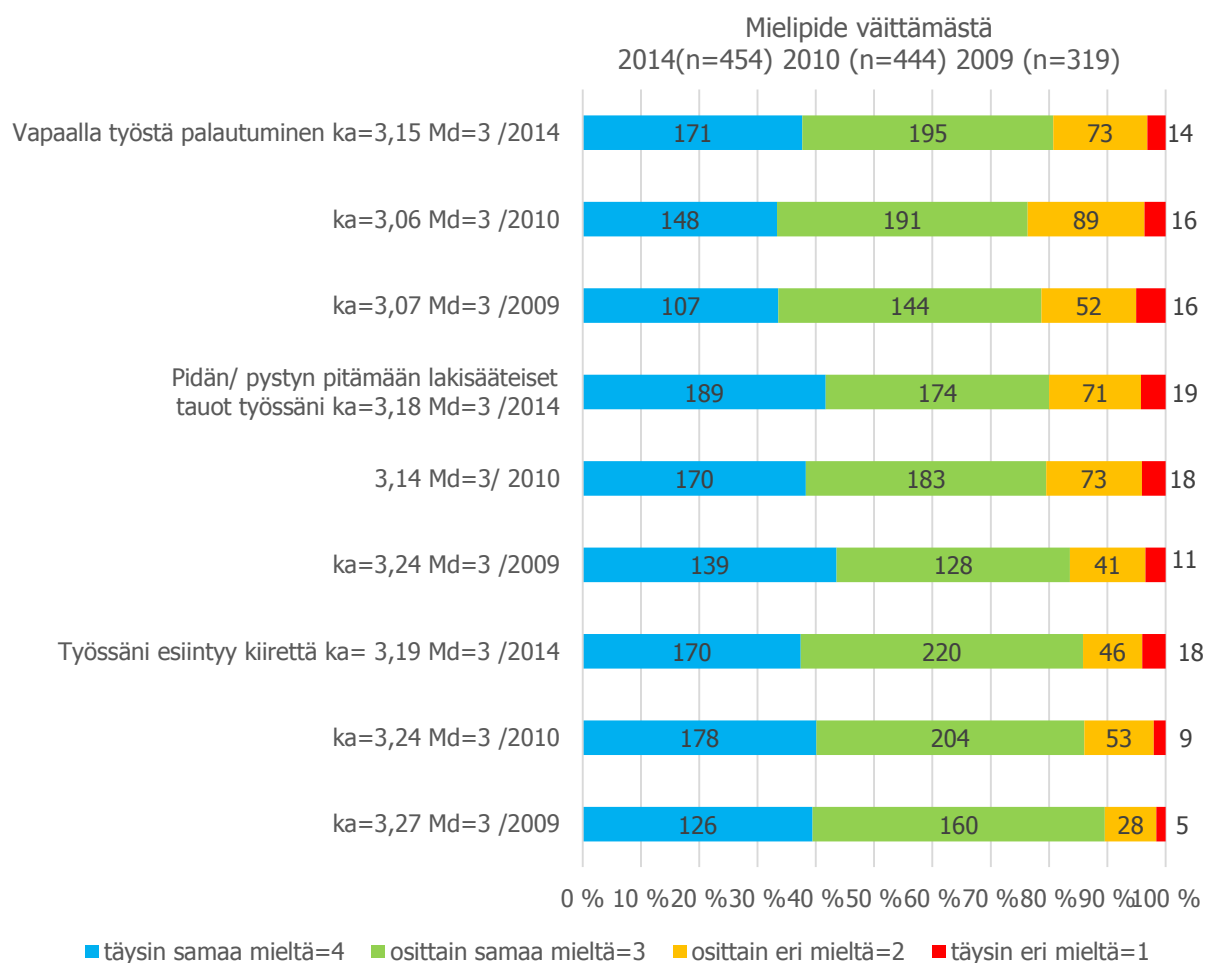
Viimeisenä väittämänä terveyttä koskevassa osiossa oli väite ”Uskon pystyväni työskentelemään eläkeikään saakka”. Tähän uskottiin vahvasti joka kerta. Väittämää verratessa vastaajan ikään, saatiin selville että vanhemmat vastaajat kokevat mahdollisuutensa hieman heikommaksi kuin nuoremmat vastaajat. Ero vanhimpien ja nuorimpien vastaajien välillä oli noin 10 % jokaisena tutkimusvuonna. (Liite 4, taulukot 16-18) Väittämien keskiarvot pysyivät hyvin asetetussa tasossa eikä niissä ollut juurikaan vaihtelua tutkimuksen aikana.

6.2.2 Kiire ja työstressi

Seuraavaksi kyselyssä selvitettiin kiireen ja työperäisen stressin kokemista. Tätä selvitettiin neljällä eri väittämällä;

- ”Työssäni esiintyy kiirettä”
- ”Pidän/pystyn pitämään lakisääteiset tauot ja lepoaikat työssäni”
- ”Nukun huonosti työasioitteni takia tai koen laiminlyöväni läheisiäni työni vuoksi”
- ”Vapaapäivieni aikana palaudun työn aiheuttamasta rasituksesta ja väsymyksestä”

Kuviossa viisi on kuvattu kiirettä ja työstressiä koskevien väittämien tulosten jakautumista tutkimuksen aikana. Valtaosa vastaajista koki että heidän työssään esiintyi kiirettä ajoittain. Vastausten keskiarvo (3,19-3,27) ylittää asetetun hälytystason joka oli 2,0. Taukojen pitäminen ei onnistunut viidenneksellä vastaajista. Kiireen kokeminen ja taukojen pois jääminen kasvoi hieman tutkimuksen aikana. Väittämää verratessa vastaajien ikään eri tutkimusvuosien aikana, selviää että alle 40- vuotiaat vastaajat pitivät heikoimmin taukoja. Näiden vastaajien eri mielisyys väittämän kanssa kasvoi tutkimusvuosien aikana. Vuonna 2010 ja 2014 alle 40- vuotiaista vastaajista lähes kolmannes koki, ettei saa pidettyä lakisääteisiä taukojaan. (Liite 5, taulukot19-21)



KUVIO 5. Kiirettä ja työn aiheuttamaa stressiä koskevien väittämien mielipiteiden jakautuminen tutkimuksen aikana. Vastaajien lukumäärät on kuvattu mielipidepalkeissa. Väittämissä esillä vastausten keskiarvot ja mediaani

Väittämää ”Nukun huonosti työasioitteni takia tai koen laiminlyöväni läheisiäni työni vuoksi” ei analysoitu, koska väittämän virheellisen rakenteen vuoksi ei analysoimalla saada luotettavia tuloksia. Väittämästä ei pystytä varmuudella sanomaan, kumpaan asiaan vastaaja on halunnut vastata. Väittämäpatteriston viimeisessä väittämässä haluttiin selvittää palautumista työn rasituksista.

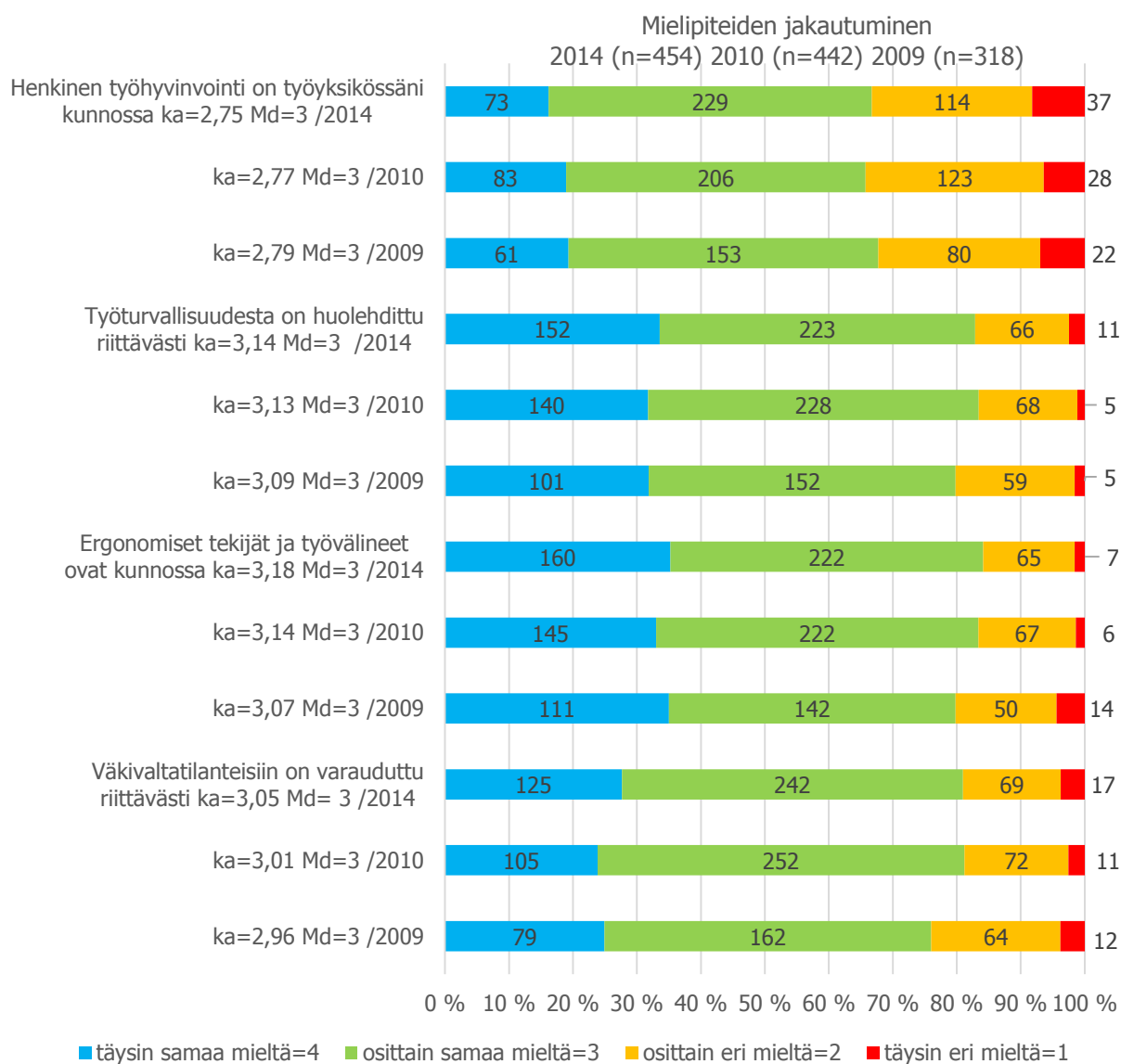
Työn rasituksista palautui heikosti noin viidennes vastaajista. Työn rasituksista palautumista verrattiin vastaajien iän kanssa. Ensimmäisessä kyselyssä 41-50- vuotiaista vastaajista kolmasosa kertoi palautuvansa huonosti työn aiheuttamasta rasituksesta. Heidän tuloksensa paranivat tutkimuksen aikana. Viimeisessä kyselyssä huonosti kertoi palautuvansa enää kuudesosa vastaajista. Sen sijaan nuorimpien vastaanien ryhmässä palautuminen huonontui tutkimuksen aikana. Viimeisessä kyselyssä neljännes vastaajista ilmoitti palautuvansa heikosti työpäivästään. Pientä heikentymistä oli myös vanhimpien vastaajien ryhmässä. (Liite 5, taulukot 22–24)

6.2.3 Turvallisuus ja ergonomia

Turvallisuuden tunnetta ja hyvän ergonomian toteutumista työssä selvitettiin neljälle eri väittämällä. Väittämiä olivat;

- ”Väkivalta tilanteisiin on varauduttu riittävästi”
- ”Ergonomiset tekijät ja työvälineet ovat hyvät ja riittävät.
- ”Työturvallisuudesta on huolehdittu riittävästi”
- ”Henkinen työhyvinvointi on työyksikössäni kunnossa”

Kuviossa kuusi. on kuvattu vastaajien mielipidettä tutkimuksen aikana. Henkinen työhyvinvointi ei ollut kunnossa kolmasosan mielestä. Tämän väittämän vastausten keskiarvo (2,79–2,75) alitti asetetun hälytystason. Tutkimuksen aikana siinä ei tapahtunut juurikaan muutosta.



KUVIO 6. Turvallisuuteen ja ergonomiaan liittyvien väittämien mielipiteiden jakautuminen tutkimuksen aikana. Mielipidettä kuvaavissa palkeissa esitetään vastaajien lukumäärä. Väittämissä esillä vastausten keskiarvo ja mediaani

Turvallisuudesta ja ergonomiasta huolehtiminen oli parantunut hieman tutkimuksen aikana. Väkivaltatilanteisiin varautumisen vastausten keskiarvo alitti vielä tutkimuksen alussa asetettua hälytystason, mutta viimeisen kyselyn vastauksissa keskiarvo kipusi juuri yli 3,0. Väittämiä verratessa Vaalijalan palveluksessa oloaikaan, oli nähtävissä että 2-5 vuotta palveluksessa olleista lähes kolmanneksen mielestä väkivaltatilanteisiin ei ollut varauduttu riittävästi. Alle 2- vuotta työskennelleet kokivat väkivaltatilanteisiin varautumisen riittämättömäksi lähes joka neljännessä vastauksessa. Kauimmin työssä olleiden (yli 10- vuotta) mielestä tilanne oli parantunut tutkimuksen aikana. Viimeisessä kyselyssä noin joka kymmenes vastaaja ei ollut tyytyväinen väkivaltatilanteisiin varautumiseen. (Liite 6, taulukot 25–27)

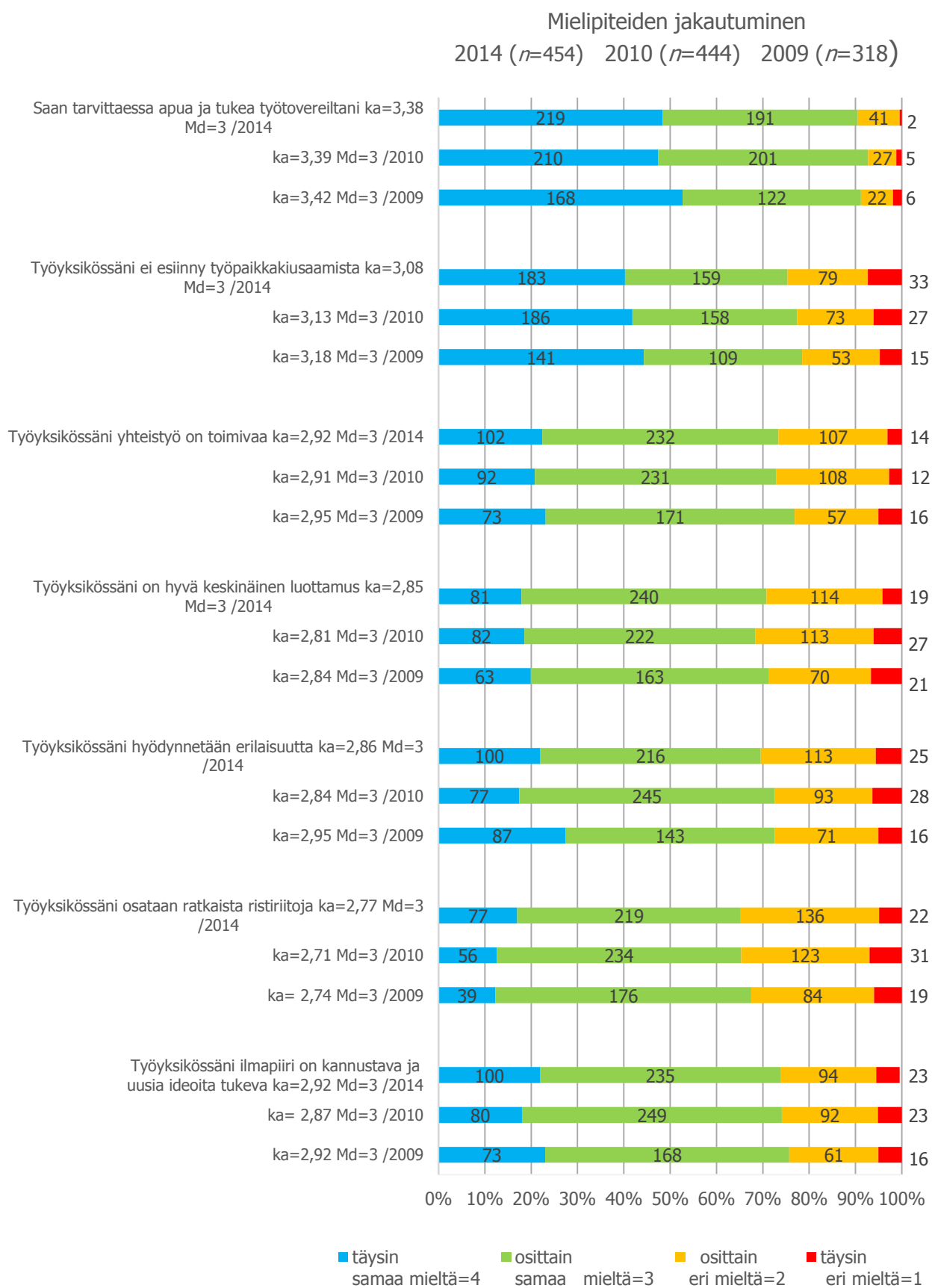
Henkinen työhyvinvointi ristiintaulukoitiin palveluksessa oloajan kanssa. Palveluksessa oloaika verratessa henkisen työhyvinvoinnin kokemiseen 2-5- vuotta työskennelleet kokevat henkisen työhyvinvoinnin heikoiten. Tulos on heikentynyt tutkimuksen aikana. Viimeisenä tutkimusvuonna 2-5 vuotta työskennelleistä 45 % vastaajista koki työyhteisönsä henkisen työhyvinvoinnin heikoksi. Työyksikön henkisen työhyvinvoinnintilan kokemista verrattiin myös vastaajien sukupuolten välillä. Tulosten mukaan naiset kokivat työyksikön henkisen hyvinvoinnintilan hieman huonompana kuin miehet. Tutkimuksen aikana tuloksissa ei juurikaan ollut vaihtelua. (Liite 6, taulukot 28–33)

6.2.4 Työilmapiiri, työpaikan ihmissuhteet ja vaikuttamismahdollisuudet

Työyksikön ilmapiiri ja siellä vallitsevien ihmissuhteiden tilaa selvitettiin seitsemällä eri väittämällä;

- "Työyksikössäni ilmapiiri on kannustava ja uusia ideoita tukeva"
- "Työyksikössäni osataan ratkaista ristiriitoja"
- "Työyksikössäni hyödynnetään erilaisia näkemyksiä ja ihmisten erilaisuutta"
- "Työyksikössäni on hyvä keskinäinen luottamus"
- "Työyksikössäni yhteistyö on toimivaa"
- "Työyksikössäni ei esiinny työpaikkakiusaamista"
- "Saan tarvittaessa apua ja tukea työkavereiltani"

Väittämien tuloksia on kuvattu Kuviossa seitsemän. Ilmapiiriä kuvaavista seitsemästä väittämästä viiden vastaukset hälytysrajat alittuivat. Työtovereilta avun saamista sekä työpaikkakiusaamista koskevien väittämien keskiarvot olivat tavoitetasolla. Työyksikkönsä ilmapiiriä piti tukevana ja kannustavana noin kolme neljännessä vastaajista. Ilmapiirin kokemista verratessa Vaalijalan palveluksessa oloaikaan, pisimpään työskennelleet kokivat ilmapiirin hiukan parempana kuin vähemmän aikaa palveluksessa olleet. Vähemmän aikaa palveluksessa olleiden tyytymättömyys ilmapiiriin oli hiukan kasvanut tutkimuksen aikana. (Liite 7, taulukot 34–36)



KUVIO 7. Työyksikön ilmapiiriä selvittävien väittämien mielipiteiden jakautuminen tutkimuksen aikana. Väittämiä esittävissä mielipidepalkeissa on ilmoitettu vastaajien lukumäärät. Väittämissä on kuvattu mielipiteiden keskiarvo ja mediaani

Ristiriitojen ratkaisemisessa oli kehitettävää kolmanneksen vastaajista mielestä. Verratessa vastaajien palveluksessa oloaikaan näkemykseen työyksikön ristiriitatilanteiden ratkaisemistaidoista, heikoimmaksi tilanteen koki 2-10- vuotta työskennelleet. Parhaimmaksi tilanteen koki juuri aloittaneet työntekijät. Juuri aloittaneiden tyytymättömyys ristiriitojen ratkaisutaitoihin kasvoi tutkimuksen aikana. (Liite 7, taulukot 37–39)

Vajaa kolmannes vastaajista koki, ettei heidän yksiköissään hyödynnetä riittävästi ihmisten erilaisuutta. Väittämää verratessa jälleen palvelusvuosiin (Liite 7, taulukot, 40-42) selvisi että 2-5- vuotta palveluksessa olleet kokivat tilanteen heikoimmin. Tulos heikkeni tutkimuksen aikana. Alle 2- vuotta työskennelleiden kokemus erilaisuuden hyödyntämisestä heikkeni myös tutkimuksen aikana. Viimeisen kyselyn aikaan he kokivat tilanteen samalla tavoin kuin yli 6- vuotta työskennelleet.

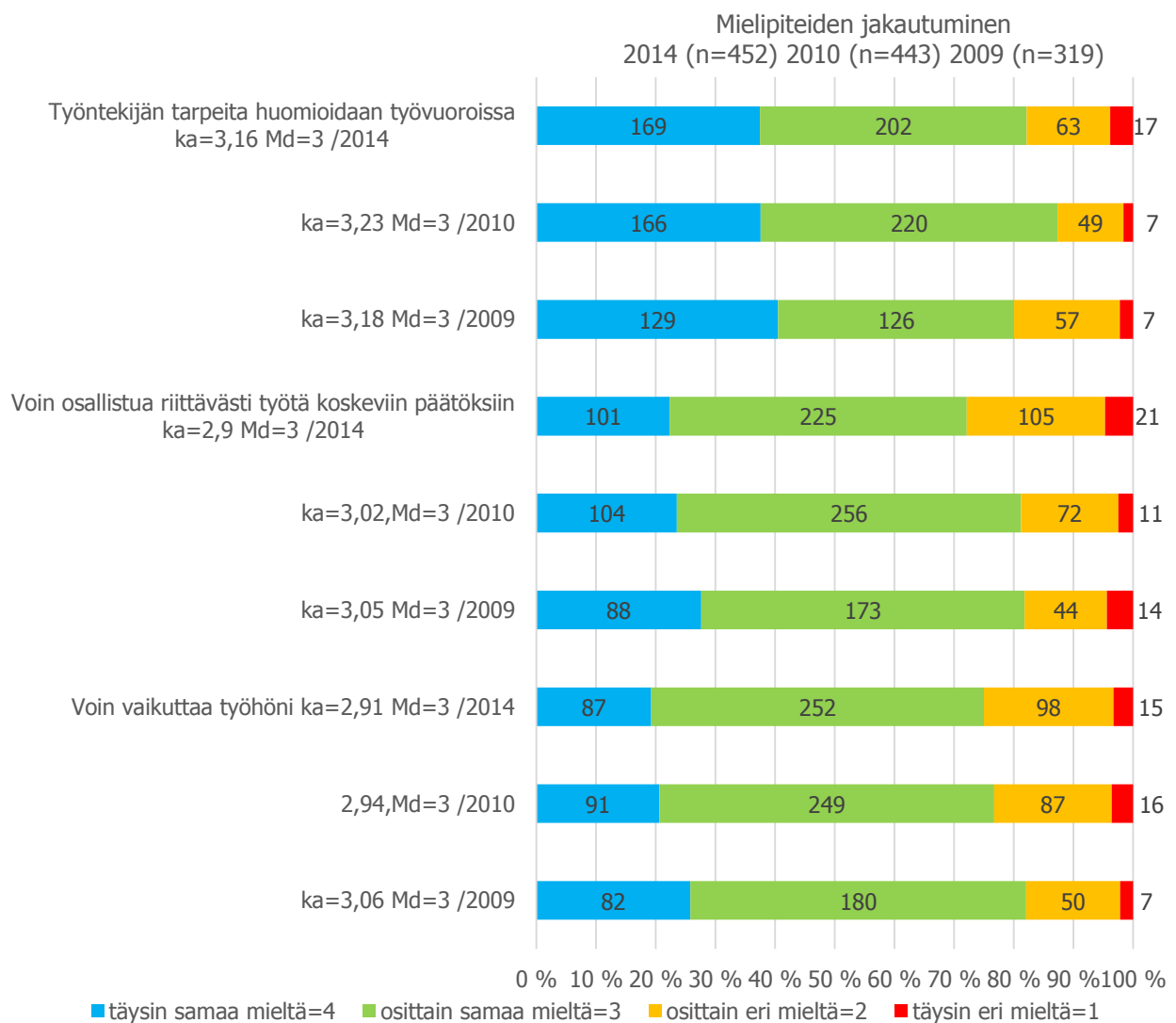
Luottamuksen koki heikoksi vajaa kolmannes vastaajista. Työssäoloaikaan verratessa väittämään, alle 2- vuotta työskennelleiden kokemus luottamuksesta heikkeni tutkimuksen aikana samalle tasolle kauemmin työssä olleiden kanssa. Heikoiden luottamuksen koki tutkimuksen loppuvaiheessa 2-5 vuotta työskennelleet. (Liite 7, taulukot 43–45)

Runsas neljännes vastaajista ei ollut tyytyväisiä yhteistyön toimivuuteen. Tulos heikkeni tutkimuksen aikana hieman. Kiusaamista esiintyi työpaikalla vajaan neljänneksen vastaajan mielestä. Työtoverin apuun luotettiin hyvin. Lähes 90 % vastaajista kertoi saavansa tarvittaessa apua työtoverilta.

Vaikuttamismahdollisuuksia omassa työssä selvitettiin kolmella väittämällä;

- ”Voin vaikuttaa työtehtäviini, työmäärään ja työn sisältöön”
- ”Voin osallistua riittävästi omaa työtäni koskevaan päätöksentekoon ja muutosten suunnitteluun”
- ”Työntekijän tarpeita otetaan riittävästi huomioon työvuoroissa”

Kuviossa kahdeksan kuvataan vastaajien mielipiteiden jakautumista vaikutusmahdollisuutta koskevissa väittämissä. Vastaajien mielestä vaikutusmahdollisuudet oman työn sisältöön sekä omaa työtä koskevaan päätöksentekoon olivat heikentyneet tutkimuksen aikana. Työvuoroihin vaikuttamisen mahdollisuus parani aavistuksen tutkimuksen aikana.



KUVIO 8. Työyksikön työilmapiiriä selvittävien väittämien mielipiteiden jakautuminen tutkimuksen aikana. Mielipidettä kuvaavissa palkeissa on ilmoitettu vastaajien lukumäärä. Väittämässä on ilmoitettu vastausten keskiarvo ja mediaani

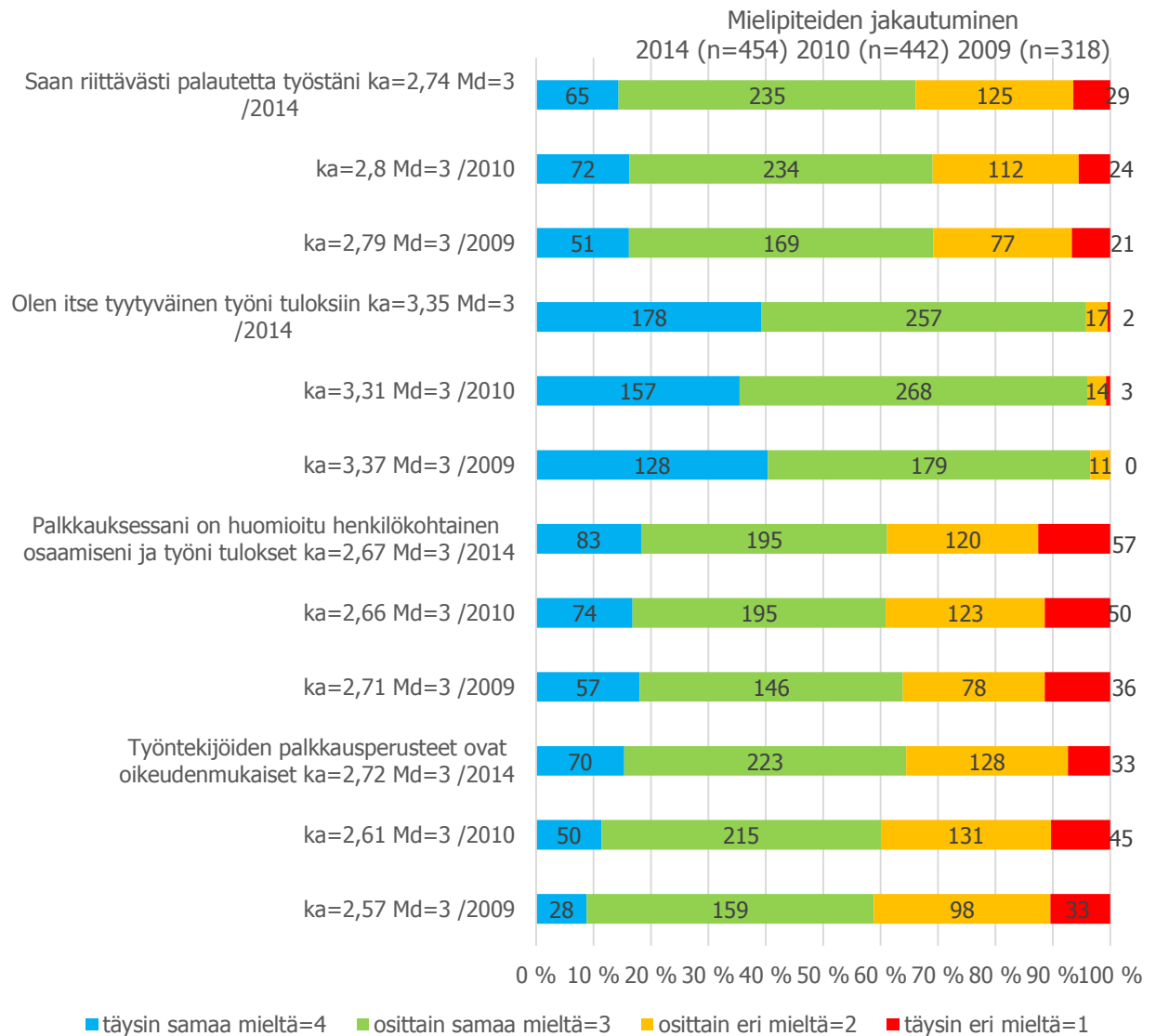
Verratessa vaikutusmahdollisuuksia palvelusvuosien kanssa, vaikutusmahdollisuutensa työn määrään, sisältöön ja työtehtäviin koki heikoimmaksi alle 5- vuotta työskennelleet. Heidän tyytymättömyytensä kasvoi tutkimuksen aikana. Mahdollisuudet vaikuttaa omaa työtä koskevaan päätöksentekoon koki riittämättömimmäksi 2-5- vuotta työskennelleet. (Liite 7, taulukot 46–51)

6.2.5 Palkitseminen

Kyselyn viidennessä kysymysosiossa selvitettiin vastaajien mielipidettä palkitsemisesta Vaalijalassa. Väittämiä oli neljä;

- "Saen riittävästi palautetta työstäni"
- "Olen itse tyytyväinen työni tuloksiin"
- "Palkkauksessa on otettu huomioon henkilökohtainen osaamiseni ja työni tulokset"
- "Työntekijöiden palkkausperusteet ovat oikeudenmukaiset"

Kuviossa yhdeksän on kuvattu mielipiteiden jakautumista väittämien vastausvaihtoehtojen välillä. Palkitsemista koskevista väittämissä kaikki muut paitsi oman työn tyytyväisyyttä koskevat väittämät alittivat tavoitetason keskiarvoltaan. Tyytyväisyys palkkausperusteiden oikeudenmukaisuuteen aavistuksen kasvoi tutkimuksen aikana. Viimeisessä kyselyssä noin kolmannes vastaajista ei pitänyt palkkausperusteita oikeudenmukaisena. Henkilökohtaisen osaamisen huomioimiseen tyytymättömiä oli reilu kolmannes vastaajista. Palautetta työstään koki saavansa liian vähän vajaa kolmannes vastaajista.



KUVIO 9. Palkitsemista koskevien väittämien mielipiteiden jakautuminen tutkimuksen aikana. Mielipidettä kuvaavissa palkeissa on ilmoitettu vastaajien lukumäärä. Väittämissä ilmoitettu vastausten keskiarvo ja mediaani

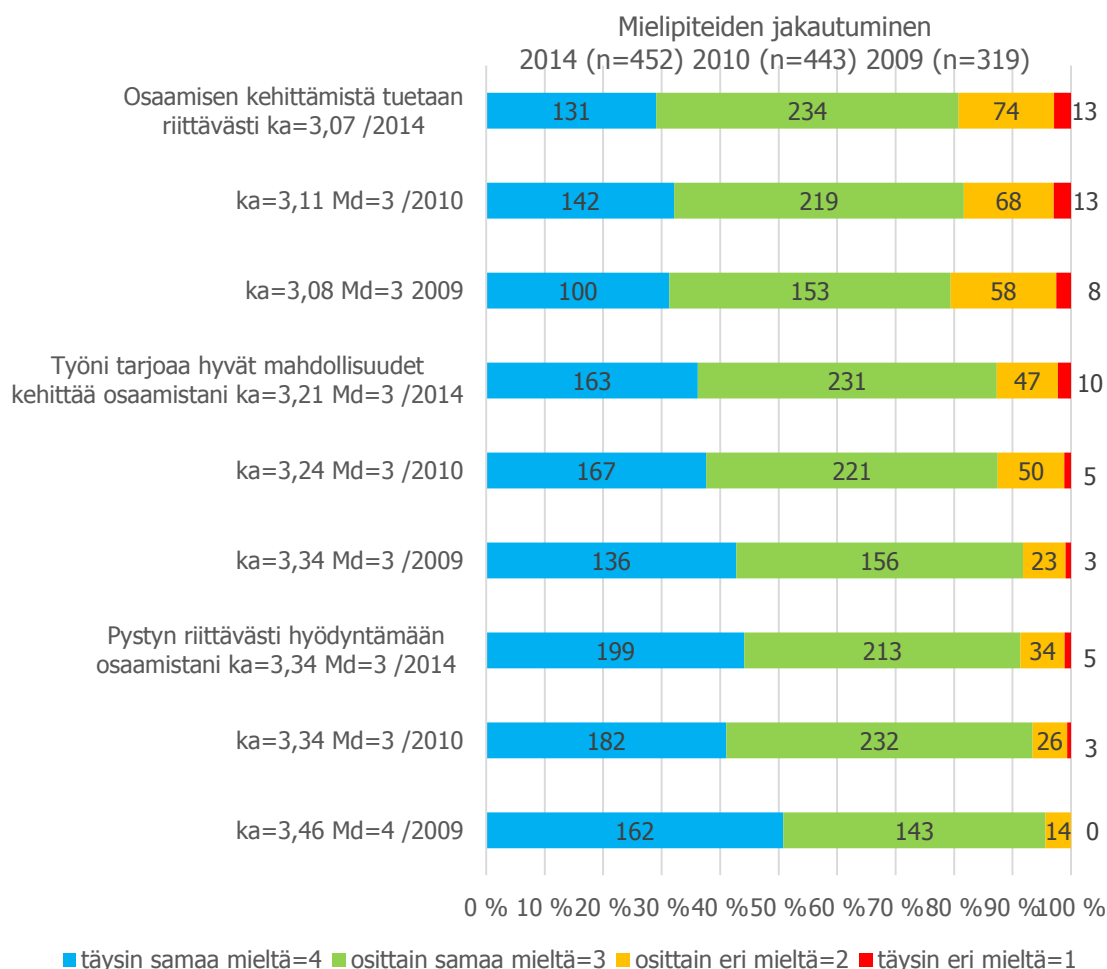
Palkkausperusteiden oikeudenmukaisuutta verratessa palveluksessa oloaikaan, selvisi että lyhimmän aikaan työssä olleet olivat kaikkein tyytyväisimpiä palkkausperusteiden oikeudenmukaisuuteen. (Liite 8, taulukot 52–54) Palautteen saamisessa ei ollut eroja palvelusajan mukaisessa vertailussa vuosina 2009 ja 2010. Vuonna 2014 2-5- vuotta työskennelleet olivat selkeästi tyytymättömin ryhmä. (Liite 8, taulukot 55–57)

6.2.6 Osaaminen

Työntekijöiden osaamisen hyödyntämistä ja kehittämistä selvitettiin kolmella eri väittämällä. Väittämät olivat;

- ”Pystyn riittävästi hyödyntämään taitojani ja tietojani työyksikössäni”
- ”Työni tarjoaa hyvät mahdollisuudet kehittää osaamistani”
- ”Osaamisen kehittämistä tuetaan riittävästi”

Kuviossa kymmenen on kuvattu vastaajien mielipiteiden jakautumista. Vastaajat olivat tyytyväisiä oman osaamisen hyödyntämisen mahdollisuuksiin sekä työn tarjoamiin mahdollisuuksiin kehittää omaa osaamista. Pientä heikentymistä tapahtui tutkimuksen aikana. Osaamisen kehittämistä tuettiin vastaajien mielestä kohtuullisen hyvin eikä siinä tapahtunut muutoksia tutkimuksen aikana.



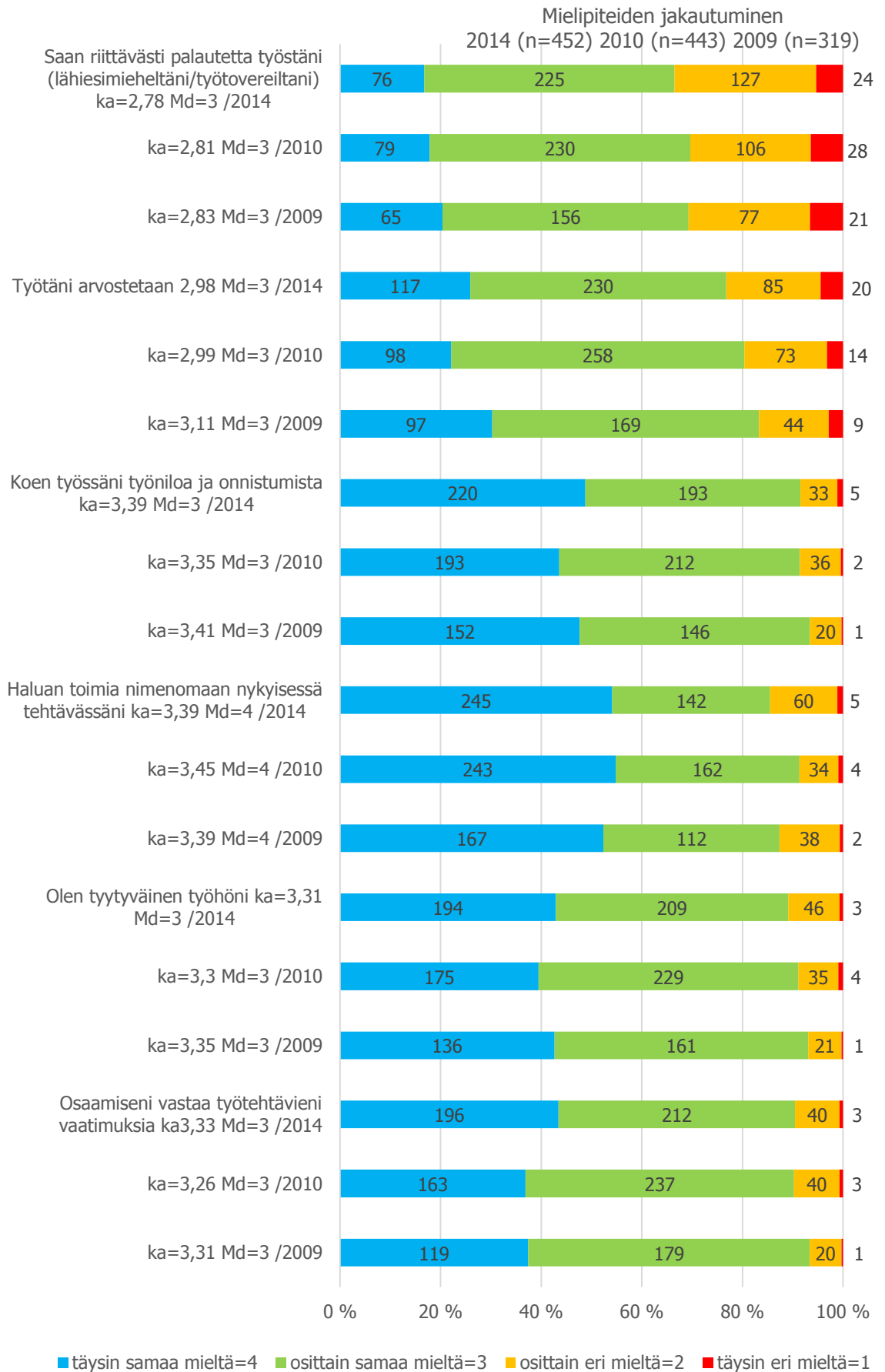
KUVIO 10. Osaamiseen liittyvien väittämien mielipiteiden jakautuminen tutkimuksen aikana. Mielipidettä kuvaavissa palkeissa on ilmoitettu vastaajien lukumäärä. Väittämissä on kuvattu vastausten keskiarvo ja mediaani

6.2.7 Työmotivaatio

Työmotivaatiota käsittelevässä osiossa kartoitettiin työmotivaation tilaa kuudella väittämällä. Väittämät olivat;

- "Osaamiseni vastaa työtehtävieni vaatimuksia"
- "Olen tyytyväinen työhöni"
- "Haluan toimia nimenomaan nykyisessä tehtävässäni"
- "Koen työssäni työniloa ja onnistumista"
- "Työtäni arvostetaan"
- "Saan riittävästi palautetta työstäni (lähiesimieheltäni/työtovereiltani)"

Kuviossa 11 on kuvattu mielipiteiden jakautuminen vuonna 2014. Vastaajien osaaminen vastaa heidän työtehtäviensä vaatimuksia hyvin. Vastaajista suurin osa on myös tyytyväisiä omaan työhönsä. Vastaajat haluavat toimia nykyisessä tehtävässään ja he saavat siitä työniloa ja onnistumisen kokemuksia. Tulokset pysyivät samankaltaisina koko tutkimuksen ajan. Sen sijaan kokemus työn arvostamisesta heikentyi tutkimuksen aikana. Neljännes vastaajista koki, ettei heidän työtään arvosteta riittävästi. Noin kolmannes vastaajista koki saavansa palautetta esimiehiltä ja työtovereiltaan liian vähän. Tulos pysyi samansuuntaisena koko tutkimuksen ajan. Arvostusta ja palautteen saamista koskevien väittämien keskiarvot alittavat asetetun hälytystason. Verrattaessa arvostuksen kokemista palvelusajan mukaan, ei vuosina 2009 ja 2010 ryhmien välillä ole eroja. Vuonna 2014 2-5- vuotta työskennelleet ovat tyytymättömiä kokemaansa arvostukseen.



KUVIO 11. Työmotivaatiota selvittävien mielipiteiden jakautuminen tutkimuksen aikana. Mielipidettä kuvaavissa palkeissa ilmoitettu vastaajien lukumäärä. Väittämässä ilmoitettu vastausten keskiarvo ja mediaani.

Väittämässä ”Työtäni arvostetaan” tutkimuksen alussa alle 2- vuotta työssä olleet kokivat arvostuksen suurimmaksi työtään kohtaan 91 % saman mielisten osuudella. Vähiten arvostusta kokivat 2-5- vuotta työssä olleet 20 % eri mielisyydellä väittämän kanssa. Vuonna 2010 alle 2- vuotta työskennelleiden saman mielisyyks oli laskenut 82 %:iin, säilyen siinä vuoteen 2014 saakka. 2-5- vuotta työskennelleiden ryhmässä vuonna 2014 eri mielisyyks nousi 29 %:iin. Pidempään työskennelleiden tulokset pysyivät tasaisempana. Vuonna 2014 kauimmin työskennelleistä 22 % koki saavansa työssään liian vähän arvostusta. (Liite 9, taulukot 91-93) Vuonna 2014 palautetta liian vähän koki saavansa lyhimmän aikaa työssä olleet. Alle 2- vuotta työskennelleistä 39 % koki saavansa liian vähän palautetta. Vielä vuonna 2009 tämän ryhmän tulos oli yksi parhaista; 27 % heistä koki saavansa palautetta liian vähän työyhteisöltään. 2-5- vuotta työskennelleet kokivat palautteen saamisen eniten riittämättömäksi. Heistä 42 % koki saavansa palautetta liian vähän. Osuus oli kasvanut vuodesta 2009 yli 10 %. Kauimmin työskennelleiden ryhmässä tutkimusvuosien erot olivat pienempiä, muutamia prosentteja. Vuonna 2014 yli 6- vuotta työskennelleistä 27–29 % koki saavansa liian vähän palautetta. (Liite 9, taulukot 94–96)

6.3 Avoimet kysymykset

Avoimikysymyksiä kysyttiin kyselyssä kolme kappaletta. Kysymykset olivat:

- ”Mikä on parasta työssäni.”
- ”Mikä on tärkein kehittämiskohde työyhteisössäni.”
- ”Miten voin itse vaikuttaa työyhteisöni hyvinvointiin?”

Tutkija luki ensin kaikki vastaukset läpi. Vastauksia oli yhteensä 2765 kpl, jotka jakautuivat kolmelle eri vuodelle. Tämän jälkeen vastauksista yhdistettiin teemoittain kokonaisuuksia. Tutkijan omaa tulkintaa vastauksista on käytetty vastausten teemoittamisessa ja yhdistämisessä teemoihin. Tutkija kävi materiaalin läpi kahteen kertaan luotettavuuden lisäämiseksi. Teemoituksen jälkeen tutkija analysoi aineistoa, tuottaen niistä mielestään olennaisimman tiedon. Tässäkin on käytetty tulkintaa. Toinen tutkija olisi voinut tulkita aineistoa toisin ja nostaa siitä esille erilaista tietoa tärkeimpänä. Aineisto kvantifioitiin teemoittain. Yhden vastaajan vastaus saattoi sisältää useampaa teemaa. Esiintyvyydessä on laskettu se, kuinka monessa vastauksessa kyseessä oleva teema esiintyy. Seuraavassa esitellään jokainen kysymys erikseen.

6.3.1 Mikä on parasta työssäni?

Ensimmäiseen avoimeen kysymykseen vuonna 2009 vastasi 269 henkilöä, joka on 84 % koko tutkimukseen vastanneista. Vuonna 2010 vastanneita oli 344 eli 78 % tutkimukseen vastanneista. Vuoden 2014 kyselyssä vastanneita oli 371, vastausprosentiksi muodostui tällöin 82 %. Vastauksista muodostui neljä teemaa;

- työn ilmapiiriin liittyvät asiat, työkaverit, toimiva yhteistyö ja vaikuttamismahdollisuudet omaan työhön,
- osaaminen; oman osaamisen hyödyntäminen työssä, kehittymismahdollisuudet ja monipuolinen ja riittävän haasteellinen työ
- työaika
- palkitseminen; vastaajien kokemus työn arvostus, työn palkitsevuus, siitä saatu palaute ja ihmisläheisen työn tekeminen.

Nämä neljä teemaa toistuivat kaikkina tutkimusvuosina saman tyyppisesti. Niiden esiintyvyydessä oli kuitenkin eroja. Tämän teeman sisältö pysyi tutkimusvuosien ajan varsin samansuuntaisena. Se oli eniten esiintyvä teema tutkimusvuosien aikana. Tutkimusvuosien aikana sen esiintyvyys hieman laski. Työilmapiiriin vaikuttavien asioiden runsauden vuoksi teema jaettiin kahteen alaluokkaan; *työyhteisön ihmissuhteet* ja *vaikutusmahdollisuudet*. Ihmissuhteet esiintyivät noin kolmasosassa vastauksista koko tutkimuksen ajan. Vuonna 2009 ihmissuhteet esiintyivät 88 vastauksessa, seuraavana vuonna 110 vastauksessa ja viimeisenä vuonna 121 vastauksessa. Työpaikan ihmissuhteet alateemaan sisältyy työkavereihin ja toimivaan työyhteisöön liittyvät vastaukset. Osasta vastauksista kuvastui yhteistyön merkitys ja luottamus työtoveriin. Työyhteisön avointa ilmapiiriä pidettiin hyvänä asiana.

”Työkavereista saa energiaa työhön, toimimme toisillemme työnohjauksen korvikkeena. On myös hyvää huumoria ja samat päämäärät työssämme, ja pystymme keskustelemaan asioista...”

”Työporukka. Hyvä ja mukava yhteishenki, suhteellisen avoimesti voidaan puhua kyseenalaisista ja kritisoivistakin asioista, ilman että pahastutaan.”

”Työkaverit, joiden kanssa voi keskustella kaikesta.”

”Työstään innostuneet työntekijät tuovat iloa ja jaksamista vaikeina hetkinä.”

Joukossa oli myös vastauksia, mitkä kuvastivat vastaajan oman asenteen merkittävyyttä työilmapiirin muodostumisessa.

”...työkaverit suurelta osin (ihan kaikkien kanssa ei ajatukset kohtaa, mutta kaikkien kanssa pystyy työskentelemään)...”

Vaikutusmahdollisuuksien esiintyminen vastauksissa väheni tutkimuksen aikana. Ensimmäisenä vuonna 73 vastauksessa mainittiin vaikutusmahdollisuuksien olevan parasta työssä. Viimeisenä vuonna tämän tyyppisiä vastauksia oli 77 kpl, vaikka kysymykseen vastanneita oli reilu 100 henkilöä enemmän. Vastausten esiintyminen laski 7 %. Vaikutusmahdollisuudet omaan työhön sisälsivät työn sisältöön, työtahtiin ja työvuoroihin vaikuttamisen. Omassa työssä itsenäisen työotteen mahdollisuutta arvostettiin.

”...se, että voi vaikuttaa työn sisältöön ja aikatauluihin itse, vaikkakin kiirettä on”

”Voin suunnitella työpäiväni melko itsenäisesti asukkaiden mielipiteitä tietenkin kuunnellen...”

” Se kun pystyy vaikuttamaan omaan työhönsä ja suunnittelemaan asukkaille mukavaa tekemistä. ”

"Avohuollossa voidaan työskennellä melko itsenäisesti oman yksikön resurssit huomioon ottaen."

"Joustava, työvuoro toiveet huomioonottava työyhteisö."

Monelle oli tärkeää että sai käyttää omaa persoonallisuutta töiden sisältöä suunnitellessa.

"Saan käyttää omaa persoonaani, omia työtapojani, kohdatessani erilaisia asiakkaitamme."

"Vapaus toteuttaa itsenään työssä."

Palkitseminen. Tämä teema esiintyi toiseksi eniten vastauksissa. Teemassa nousi kaksi vahvaa alateemaa; *onnistumisen kokemukset, työstä saatu palaute ja työn ihmisläheisyys.* Työn luonnetta itseään pidettiin palkitsevana. Onnistumisen kokemukset työssä ja se että kokee itse tekevänsä vaikuttavaa työtä, oli vastaajien mielestä parasta heidän työssään.

"Saan tehdä sellaista työtä, jota itse arvostan."

"Kun näkee asiakkaan voivan hyvin ja kuntoutuvan, vaikka pienin askelin."

"...palkitsevaa on asiakkaan pienetkin edistysaskeleet ja yhteinen ilo onnistumisesta."

Työn palkitsevuuteen sisältyi palautteen saaminen työtovereilta, asiakkaiden vanhemmilta ja etenkin asiakkailta, jota pidettiin yleisesti parhaana asiana työssä.

"Kun hoitaa asukkaita hyvin niin sen jälkeen usein saa heiltä takaisin palautetta esim. hymy tai taputus, se piristää ja auttaa jaksamaan tekemään töitä innokkaammin."

"onnistuminen työssä ja tulosten näkyminen – asiakkailta saatu hyvä palaute kantaa eteenpäin,,,"

"Tehdä työtä asiakkaiden kanssa. Heiltä saatu suora palaute on parasta."

"...Asukailta ja työkavereilta saama palaute..."

"Se, että saa esim. asiakkaiden vanhemmilta myönteistä palautetta. Ja kun näkee myönteistä kehitystä asiakkaissa."

"Asiakkaiden antama positiivinen palaute. Heistä huomaa, kun he ovat tyytyväisiä, iloisia."

Työssä onnistumisen kokemukset ja palautteen saaminen töistä esiintyi tutkimuksen ensimmäisenä vuonna 46 kertaa (269 vastasta) ja viimeisenä vuonna 75 kertaa (371 vastausta).

Työn ihmisläheisyys palkitsi vastaajia. Töitä haluttiin tehdä nimenomaan kehitysvammaisten asiakkaiden kanssa.

"Asukkaat ovat parasta työssäni."

"Osaston asukkaat ja heidän persoonalliset piirteensä."

"Asiakkaiden kontakti katseella tai hymyllä, rutistamalla jos eivät osaa muutoin kommunikoida."

”Työskentely vammaisten parissa.”

Vastausten esiintyminen tutkimuksen aikana lisääntyi. Ensimmäisenä vuonna 66 vastauksessa ($n=269$) ja viimeisenä vuonna 148 vastauksessa ($n=148$) asiakkaiden tai ihmisläheisen työn mainittiin oleva parasta omassa työssä.

Osaaminen. Osaaminen esiintyi kolmanneksi eniten vastauksissa. Osaaminen jaettiin vastausten perusteella kahteen alateemaan, jotka olivat *työn monipuolisuus ja haasteellisuus* sekä *kehittymismahdollisuuksien ja oman osaamisen käytön mahdollisuus työssä*. Tutkimuksen aikana reilussa 90 vastauksessa vuosittain esiintyi työn monipuolisuus ja haasteellisuus parhaimpana asiana työssä. Joistakin vastauksista kuvastui työn monipuolisuuden voimaannuttava vaikutus;

”Työ ei polje paikallaan, vaan aina tulee uutta. Pitää aistit virkeänä ja työmotivaation korkealla.”

”Monipuolisuus. Voi ja saa tehdä erilaisia asioita.”

”...myös työn erilaisuus ja haastavuus on mielekästä.”

Työn haastavuus piti vastaajien mielestä työn mielenkiintoisena.

”Työn tarjoamat haasteet tuovat mielekkyyttä työpäivään.”

”Työssäni on sopivasti haasteita, päivät ovat vaihtelevia ja menevät nopeasti, asiakkaat myös vaihtuvat, joten kokoajan pysyy virkeänä uusien haasteiden edessä.”

”Työni on haasteellista ja monipuolista erilaisuuden kohtaamista.”

”Tarpeeksi haasteita, aina oppii jotain uutta.”

Kehittymismahdollisuudet omassa työssä ja mahdollisuus käyttää osaamistaan työssään mainittiin myös vastauksissa. Esiintyminen oli hieman lisääntynyt tutkimuksen aikana. Vuonna 2009 se mainittiin 15 ($n=269$) vastauksessa ja tutkimuksen viimeisenä vuotena 33 ($n=371$) vastauksessa. Koulutusmahdollisuudet nostettiin esille yhtenä kehittymisenmahdollisuutena.

”...koulutukseen pääseminen...”

”henkilökunta on päässyt nyt varsin hyvin erilaisiin koulutuksiin ja kursseille.”

”Voin kehittää osaamistani, voin kouluttautua”

Uuden oppimisen mahdollisuus piti mielenkiintoa työhön yllä ja näin miellettiin parhaaksi asiaksi työssä.

”...kiinnostavuus ei ole koskaan ihan valmis, aina uutta opittavaa...”

”...jatkuva uuden oppimisen vaatimus ja mahdollisuus...”

Oman osaamisen hyödyntäminen koettiin myös parhaana asiana työssä

”voin hyödyntää omaa osaamistani laadukkaan palvelun tarjoamisessa”

”Saan käyttää ammattitaitoani kokonaisuudessaan hyödyksi.”

"Pystyn toteuttamaan itseäni ohjaamalla asiakkaita erilaisissa askartelu, piirien yms, kautta."

Työaika. Osa vastaajista piti työaikojaan parhaana osana työtä. Työajalla ei niinkään ollut väliä vaan sillä että oma työaika sopi vastaajan sen hetkiseen elämäntilanteeseen. Tulos ei juurikaan vaihdellut tutkimusvuosien aikana, vuonna 2014 työaika esiintyi parhaana osana työtä 31($n=371$) vastauksessa.

"Työajat xxx sopivat tämän hetkiseen elämäntilanteeseeni, jossa lapset ovat pieniä ja tarvitsevat vanhempaansa iltaisin ja viikonloppuisin."

"vuorotyö, jolloin vko;lla vapaat"

"Työaikani on hyvä, perhe-elämälle ja harrastuksille jää aikaa."

"Pidän kolmivuorotyöstä."

"... joustava työaika."

"...Säännöllinen työaika pienin joustoin."

"Tykkään säännöllisestä päivätyöstä..."

"Olen toistaiseksi saanut tehdä yövuoroja..."

6.3.2 Mikä on tärkein kehittämiskohde työyhteisössäni?

Tähän kysymykseen vastasi tutkimuksen ensimmäisenä vuonna 254 vastaajaa. Vastausprosentti koko tutkimukseen vastanneista oli 79 %. Vuonna 2010 vastanneita oli 300, vastausprosentti oli 68 %. Viimeisenä tutkimusvuonna vastanneita oli 319, vastausprosentti oli 77 %. Vastaajien kertomat tärkeimmät kehittämiskohteet muodostivat kuusi teemaa. Teemat olivat:

- työilmapiiri, johon liitettiin myös ilmapiiiriin vaikuttavia asioita kuten oikeudenmukaisuus ja tasa-arvo, avoimuus, luottamus, yhteistyö ja tiedonkulku työyhteisössä
- työmotivaatio ja työote
- kiire ja työstressi
- palkitseminen; kunnioitus ja arvostus toista kohtaan, palautteen saaminen ja sen antaminen
- turvallisuus ja ergonomia
- johtaminen

Työilmapiiri. Työilmapiiriin liittyvät asiat esiintyivät vastauksissa useiten. Teemaa sisältäviä vastauksia oli tutkimuksen ensimmäisenä vuonna 133 kpl ($n= 254$), viimeisenä vuonna 194 vastausta ($n=319$) sisälsi työilmapiiriin liittyviä kehittämistarpeita. Teema sisälsi useita asiakokonaisuuksia, joten siihen muodostettiin neljä alaluokkaa; yhteistyö, avoimuus ja luottamus, oikeudenmukaisuus ja tasa-arvo sekä tiedonkulku. Yhteistyön kehittämistä toivottiin eniten. Sitä toivottiin vuonna 2014, 73 vastauksessa. Yhteistyön kehittäminen on vastaajien mielestä vuorovaikutuksen lisäämistä työntekijöiden välillä.

*"...Ja edelleen vuorovaikutuksen kehittäminen työntekijöiden välillä, teemme-
hän tiimityötä."*

"...yhteistyön kehittäminen niin ettei konflikteja sattuisi alituisen."

"Vuorovaikutus taidot ja toisten huomioon ottaminen."

Yhteistyöhön kuuluu myös yhdessä tekeminen ja tarvittaessa avun pyytäminen toiselta.

Työhön kaivattiin me-henkeä. Jotkin vastaajista pelkäsivät työyhteisön reaktiota mahdollisiin virheisiin eikä näin uskalleta käyttää omaa persoonaa työssä.

"...Rohkeasti avun pyytäminen ongelmatilanteissa. Avunpyyntö koetaan negatiivisena."

"Yhteistyö, tiimityöskentely,...yhteen hiileen puhaltaminen, yhdessä työn tekeminen työn eteenpäin viemiseksi."

"Työporukan yhteishenki."

"Yhteiset 'pelisäännöt', luottamus työkavereiden kesken sekä voida tehdä työtä omalla persoonalla ja kokea itsensä osaavaksi ja hyväksytyksi. Uskaltaa tehdä virheitäkin pelkäämättä joutuvansa työyhteisön arvosteltavaksi."

Yhteistyöltä toivottiin sitoutumista yhdessä sovittuihin pelisääntöihin ja että kaikilla olisi samat tavoitteet asiakkaiden kuntoutuksessa.

"yhtenäisen toimintamallin luominen asukkaiden kuntoutukseen –ts. ohjaajilla yhtenäinen peruslinja ja rajojen asettaminen."

"...Tärkeimmäksi koen sen, että hoitajilla olisi yhtenäinen linja työskentelyssä...."

"Sitoutuminen yhdessä sovittuihin hoitolinjauksiin, sooloilun karsiminen"

"Yhteisten pelisääntöjen luominen ja toimintatavat"

" Mistä sovitaan niin asioista pidetään kiinni kunnes toisin yhdessä sovitaan ja kaikki sitoutuvat toimimaan samalla lailla samoissa asioissa."

Yhteistyön kehittämistä toivottiin myös eri yksiköiden välillä.

"Kahden eri yksikön välin yhteistyö."

"Moniammatillisen tiimityön kehittäminen."

"...yhteistyökuviot ulkopuolelle..."

"Yhteistyön kehittäminen/tiivistäminen eri oppilaskotien kanssa"

"Yhteistyö toisten ammattiryhmien kanssa voisi olla parempaa."

Seuraavaksi yleisimmin esiintynyt alaluokka oli ilmapiirin avoimuus ja luottamus. Tämänkään teeman esiintyminen ei juurikaan vaihdellut tutkimuksen aikana. Ilmapiiriin toivottiin lisää avoimuutta ja luottamusta henkilökunnan välille.

"Ilmiselvästi asioiden suoraan puhuminen."

"...avoimuutta lisää, nurkan takana jutustelu vähemmälle"

"Saada luotua luottamuksellinen ja avoin työilmapiiri..."

"...avoin keskustelu ongelmatilanteissa ratkaisukeskeisesti"

"Työyhteisössä näen ongelmaksi avoimuuden ja luottamuksen puutteen. Asioita ei uskalleta tuoda esiin, vaan niitä vatvotaan pienissä kuppikunnissa, jolloin

mitään kehitystä ei pääse tapahtumaan. Työntekijöiden jakaminen hyviin ja huonoihin –se jolla eniten ylitöitä on paras? Puuttuu ”lupa” tunnustaa virheet, pitäisi pyrkiä täydellisyyteen?”

Joidenkin vastausten mukaan työyhteisöissä esiintyy selvää työpaikkakiusaamista.

”...huono ja kiusaava työilmapiiiri vaikuttaa henkiseen hyvinvointiin ja näkyy ja kuuluu asiakkaille asti, siihen pitäisi saada muutosta avoimempaan suuntaan....

”Ilmapiiiri. Mahdollisen työpaikkakiusaamisen loppuminen.”

”Työyhteisössämme ei ole yhteen köyttä vetämistä. Työpaikkakiusaamista sekä syrjintää esiintyy selvästi.”

Tiedonkulkua toivottiin paremmaksi omassa yksikössä, mutta myös eri yksiköiden välillä..

”...tiedonkulun yksinkertaistaminen ja järjeistäminen...”

”...tiedonkulku eri yksiköiden välillä. Ts. vaikka omassa yksikössä tieto kulkee kuormitusta tulee siitä, että tiedonkulku eri osastoilla vaihtelee kovasti- ja tiedonkulun puutteet taas heijastuvat takaisin vaikeuttaen oman yksikön työn sujumista ja etenkin asiakkaiden saamia palveluita.”

...Toimivan työpaikkapalaverikäytännön kehittäminen yhteisten ja ajankohtaisten asioiden läpikäymiseksi.”

”Asioiden tiedottaminen asiakkaisiin liittyen, niiden kirjaaminen ja niihin liittyvä kommunikaatio.”

Tiedonkulkua käsittelevissä vastauksissa nostettiin esille myös perehdytyksen merkitys.

”Asioiden perehdytys.”

”Perehdytykseen pitäisi panostaa enemmän.”

Oikeudenmukaisuutta ja tasa-arvoa työntekijöiden välillä mainittiin muutamissa vastauksissa tärkeimpänä kehittämiskohteenä. Tutkimuksen viimeisenä vuotena 21 vastauksessa viitattiin epäoikeudenmukaisuuteen ja/tai epätasa-arvoon.

”Tasapuolisuus kaikkien työntekijöiden välillä...”

”Yksikössä on hirvuihin tittelihierarkia, joka myös näkyy liian räikeästi työntekijöiden välisissä palkoissa.”

”Todella epäreilu työmäärän jakautuminen työntekijöiden kesken. Epäreilut säännöt eri työntekijöiden kesken....”

Työmotivaatio ja työote. Ensimmäisen vuoden vastauksissa ($n=254$) 40 kpl:ssa esiintyi työmotivaation tai työotteen olevan tärkein kehittämisen kohde. Viimeisenä tutkimusvuonna määrä oli 63 kpl ($n=319$). Vastaajien mielestä olisi tärkeää pitää työote ammatillisena ja aktiivisesti kehittää itseään ja työtä.

”...olla ajanhermolla, mitä valtakunnassa tapahtuu meidän osaamisemme alueella...pitää olla askeleen edellä muita.”

"Toimintatapojen kehittäminen."

Työntekijän oma motivaatio työtä kohtaan tulisi olla myös kunnossa. Nyt niin ei aina ole.

"Perustyönkuva on pahasti hakusessa..."

Oman työmotivaation parantamiseksi ehdotettiin palkkauksen parantamista.

"Työmotivaation lisääminen, johon palkkaus vaikuttaa. Kun työstä maksetaan riittävästi, niin silloin on motivaatiotakin tehdä työtä. Nyt ei niin ole."

Vastauksissa korostettiin myös yksilön vastuuta omista tekemisistään.

"Henkilöstön on ymmärrettävä, että jokainen on vastuussa omista tekemisistään. Tarvittaessa on hakeuduttava koulutukseen, vastuuta ei voi paeta toteamalla, en tiedä en osaa."

"...Kaiken kaikkiaan pitäisi olla käyttäytymisohjeet työpaikalle: tehtäisiin töitä eikä valitettaisi omia vaivoja. Keskityttäisiin oleelliseen eikä etsittäisi lillukan varsista jatkuvaa vatvomista. Tehtäisi ratkaisuja eikä annettaisi asioiden velloa laidalta toiselle. Pyrittäisi laadukkaaseen työtulokseen eikä luettaisi seiskaa tai ellosta."

Oman motivaation puute voi vaikeuttaa koko yksikön toimintaa.

"motivoituneet ihmiset töihin, osaston toimintaa ei voi kehittää jos jarruna toimii osa työntekijöistä."

Työntekijöiden asenteessa ja toimintakulttuurissa nähtiin myös kehittämistarpeita.

"Asennoituminen työhön, asukkaisiin ja työtovereihin. Miettiminen miksi olemme täällä, mitä kuuluu työhömmme, miten teemme työmme. Miten toimimme yhteistyötahojen kanssa – minkä kuvan annamme itsestämme. Miten olemme valmiita kehittämään työtämme."

"Työtapa/ hoitokulttuurin muuttaminen nykyaikaiseksi hyödyntäen ihmisten osaamista..."

"Henkilökunnan työtavat ja suhtautuminen muutoksiin."

*"Arvojen selkeyttäminen ja niiden pohjalta työssä toimiminen. Hyvän työmoraa-
lin kunnioittaminen, välillä se on hukassa työyhteisössämme"*

Asiakaslähtöistä toimintatapaa peräänkuulutettiin vastauksissa.

"Asiakastyön yksilöllinen toteuttaminen...."

"Asiakaslähtöinen, huomioonottava, kehittävä työote."

"Vastata entistä paremmin asukkaiden tarpeisiin, tuottaa laadullisesti entistä parempaa kuntoutustyötä"

Kiire ja työstressi- teemaan liittyviä vastauksia oli noin 40 vastausten joukossa vuosittain. Kiirettä ja työstressiäkin työssä esiintyi, mutta pääasiassa kehittämistä tarvitsee työnorgani-
sointi. Tehtävien priorisointi ja työtehtävien jakaminen työyhteisössä vaatisi kehittämistä.

"Työssä on ruuhkakajaksoja jotka kuormittavat, eikä työaika riitä."

"Henkilöstön resurssointi oikeaan aikaan vastaamaan asiakastyön tarvetta."

"Voisiko työvuoroja muuttaa, ettei iltavuorosta aamuvuoroon tuloja olisi kovin usein, silloin ole aamuvuoron jälkeen kotona tosi väsynyt."

"Miten kohdentaa tarkoituksenmukaisella tavalla henkilöstöresurssit niin, että asukkaat saavat riittävän tuen ja ohjauksen. Eli suunnitella aina tehokkaammin, missä tehdä vähemmällä ja missä tarvitaan enemmän ohjaajien työpanosta."

Työntekijöiden runsas vaihtuminen koettiin raskaana.

"Se, että pitkäaikaiset hoitajat saataisiin pysymään xxx jatkuva ihmisten vaihtuminen on hirvittävän rankkaa."

Hieman kritisoitiin myös kirjallisten työtehtävien määrää, johon kuluvan ajan nähtiin olevan suoraan pois asiakastyöstä.

"Henkilökunnalla kuluu niin paljon aikaa tietokoneen ääressä kirjallisissa töissä, tämä aika on poissa asiakkailta."

Palkitseminen koettiin tärkeimmäksi kehittämisen kohteeksi noin yhdessä kymmenestä vastauksesta. Määrä pysyi samana koko tutkimuksen ajan. Palkitseminen saattoi olla palautteen antamista tai saamista, toisen työn arvostamista ja kunnioittamista tai rahallista palkitsemista. Palautteen saamisella koettiin olevan ongelmia ennaltaehkäisevä vaikutus. Palautetta haluttiin esimiehiltä...

"Asianmukaista ja kehittävää palautetta riittävän ajoissa, jotta asiat hoituisivat oikein."

"Toivoisin esimieheltä tukea ja palautetta työhöni..."

"Tämä koskee talon johtoa: Avoimuutta ja arvostusta enemmän perusduunareita kohtaan. Lähteen jo pienistä asioista: käytävällä jos tulee vastaan johtoa, voisi edes tervehtiä työntekijöitä..."

... mutta myös työtovereilta. Työtoverin kannustaminen, arvostaminen ja positiivisen palautteen antaminen on osittain päässyt unohtumaan myös työkavereiden kesken.

"...Työkavereiden kannustaminen, kuunteleminen ja positiivisen palautteen antaminen."

"...positiivisen palautteen antamista ja saamista olisi ainakin hyvä opetella."

"...toisen työn ja mielipiteiden arvostaminen ja kuunteleminen."

"Palautteen ja kiitoksen sanominen työkaverille."

"Tärkein kehittämiskohde tässä yksikössä on vuodesta toiseen sama. Henkilökunnan tulisi entistä enemmän ottaa toisensa huomioon ja oppia antamaan myös myönteistä palautetta..."

Toisen työn arvostamista on myös erilaisten työtapojen hyväksyminen.

"Että kaikki ymmärtäisivät ja hyväksyisivät sen, että työtapoja voi olla erilaisia. Tärkeintä on, että työn lopputulos on hyvä!"

"Kaikkien työntekijöiden arvostaminen ja erilaisten työtehtävien arvostaminen."

Rahallisen palkitsemisen oikeudenmukaisuutta kyseenalaistettiin joissakin vastauksissa.

"Palkka tehtävien ja osaamisen mukaan, ei pörstäkertoimen tai nimikkeen mukaan."

"työnkuvien laatiminen ja palkkauksen tarkistaminen sen pohjalta"

Turvallisuus ja ergonomia. Tämän alueen kehittämistarpeiden tärkeys väheni hieman tutkimuksen aikana. Tutkimuksen käynnistyessä 25 vastauksessa ($n=254$) turvallisuus ja ergonomia esiintyi tärkeimpänä kehittämistarpeena työyhteisössä. Tutkimuksen päättyessä osuus oli laskenut 18 vastaukseen ($n=319$) eli osuus oli tippunut 10 %:sta 6 %:iin. Väkivaltaisia asiakkaita pidettiin riskinä työturvallisuudelle, mutta myös toisille asiakkaille.

"...väkivaltaiset oppilaat ahtaissa tiloissa, puutteellinen resurssointi, ei hälytysjärjestelmää..."

"Väkivalta on lisääntynyt, mutta toimenpiteisiin ei ole ryhdytty."

"...väkivaltatilanteet kuormittavat koko osaston toimintaa ja luo henkilökunnassa turhautumista."

"...työturvallisuus ja asiakkaiden turvallisuus"

Väkivaltatilanteiden purkua pidettiin puutteellisena.

"väkivaltatilanteiden purku lapsenkengissä, ei käytännöllisesti ole ollenkaan."

"Väkivaltatilanteiden purkaminen, pelon hallinta ja hyväksyntä."

Väkivaltaa pidettiin vääränlaisesti "osana" työtä eikä niitä kirjattu asiallisesti.

"Väkivaltatilanteet tulisi kirjata paremmin ylös. Suuri osa jää kirjaamatta! On totuttu väkivaltaan, eikä "kehdata marista" kirjaamalla niistä."

Henkilökunnan vaihtuvuutta pidettiin riskinä turvallisuudelle, sillä uusia työntekijöitä ei ehditä kouluttamaan väkivallan kohtaamiseen.

"Avek koulutus pitäisi olla kaikilla mutta se on vaikeata kun työntekijät vaihtuu usein"

Työergonomiassa oli puutteita. Työtilat olivat huonot eikä tarvittavia apuvälineitä oltu saatu.

"Ergonomia, tarvitsisimme apuvälineitä, mutta jostain kumman syystä niitä ei olla saatu."

"...toimivammat työtilat."

"Työhuoneen ergonomia on kauhea. Keräilyeriä kaikki tuoleista lähtien."

"Raskaiden työtapojen minimointi."

Johtaminen. Teema koettiin tärkeimmäksi kehittämisen kohteeksi tutkimuksen päättyessä 26 vastauksessa ($n=319$), sen esiintyminen oli aavistuksen lisääntynyt tutkimuksen aikana (vuonna 2009 vastauksista 4 %:ssa ja vuonna 2014, 8 %:ssa esiintyi johtaminen tärkeimpänä kehittämiskohteena). Johtamisen alueella ongelmia koettiin esimiesten johtamistaidoissa. Esimiehet eivät toteuttaneet rooliaan tarpeeksi voimakkaasti.

"jämäkkyys, suunnitelmallisuus, yhteisöllisyys, joukot kuriin! koskee koko xxx."

Esimies voisi määrätä joitain asioita, niin silloin sooloilu loppuu!"

"lähiesimiehen rooli..."

"esimiehen ammatillisuus..."

"...Esimies ei uskalla puuttua epäkohtiin, ei uskalla sanoa työntekijälle suoraan, vaan kokouksissa yleisesti esittää asioita. Se ei tuota tulosta, vaan pitäisi mennä suoraan ko. työntekijän luo."

"...Nyt ei uskalleta puuttua vaikka tärkeitäkin asioita, ja joku mättää työyhteisössä. Hissutellaan eikä uskalleta nostaa ns. kissaa pöydälle...."

Esimiehiltä toivottiin myös yhteistä linjaa läpi koko organisaation, mutta myös yksikkötasolla.

"...Esimiesten pitäisi keskenään sopia asioista ja pitää yhtenäistä linjaa alaisilleen."

"Osaston johdonmukainen johtaminen, selvät sävelet."

Esimieheltä toivottiin ammatillista suhtautumista alaisiinsa.

"Työntekijät eivät ole esimiehelle tasavertaisia. Jos joku joutuu silmätikuksi niin sen huomaa arjessa..."

"...Työvuoroilla myös kostetaan jos erehtyy sanomaan vastaan."

Esimiesten työnorganisointi taidoissa koettiin olevan puutteita, joka koettiin riskinä työturvallisuudelle.

"Henkilöstöresurssien jakauma niin, että emme olisi liian pitkiä aikoja yksin."

6.3.3 Miten itse voin vaikuttaa työyhteisöni työhyvinvointiin?

Ensimmäisenä tutkimusvuonna kysymyksen vastausprosentti oli 79 % koko tutkimukseen vastanneista eli 253 henkilöä. Vuonna 2010 vastanneita oli 321, vastausprosentti 73 %. Viimeisenä vuonna kysymykseen vastasi 339 vastaajaa, vastausprosentti oli 75 %. Vastaukset toistuivat tutkimuksen aikana samanlaisena. Teemojen esiintyvyydessä oli pieniä eroja tutkimuksen aikana. Vastaukset jaettiin kolmeen teemaan:

- oma asenne ja esimerkki
- avoimesta ilmapiiristä huolehtiminen
- toisten arvostaminen

Yleisimmin esiintynyt teema oli *oma asenne ja esimerkki*. Sen esiintyminen pysyi suurin piirtein samana koko tutkimuksen ajan. Viimeisenä tutkimusvuonna 218 vastauksessa ($n=319$) esiintyi oman asenteen merkitys ja itse esimerkkinä olo keinoiksi vaikuttaa itse työhyvinvointiin. Olemalla itse hyväntuulinen ja positiivinen saa aikaan hyvää oloa ympärillekin.

"omalla vuorovaikutuksellani; kun itsellä on hyvä olla, se heijastuu muihin."

"Suhtautumalla työkaveriini ja asiakkaisiin positiivisesti."

"Olemalla positiivisellä ja myönteisellä mielellä töissä."

"Omalla asenteellani ja käyttäytymiselläni voin vaikuttaa työpaikkani hyvinvointiin."

"Positiivisuudella, omalla käyttäytymisellä muita ihmisiä kohtaan."

Työkaverin kannustamista ja auttamista sekä omaa joustavuutta pidettiin myös toimivina keinoina.

"Luon omalta osaltani positiivista ilmapiiriä, otan toiset huomioon ja olen joustava."

"Olemalla avulias ja oma itsensä. Auttaa toisia tarvittaessa ja positiivinen mieli on myös tärkeä osa."

"Kannustaa/auttaa toisia työssään, oikeanlaisella huumorilla."

Oman vastuun osuutta hyvinvoinnissa korostettiin ja sitä että kaikkien kanssa on kyettävä työskentelemään.

"Muutan omaa asennettani, muita en voi muuttaa..."

"Aina emme voi valita mitä meille tapahtuu, mutta voimme valita kuinka siihen suhtaudumme."

"Olla itse esim. hyväntuulinen ja iloinen, jos ei ole mitään syytä "mököttää". Itse olen työpaikkani valinnut, niin miksi valittaa. Kaikkien kanssa on tultava toimeen töissä, muttei ystävää tarvitse olla. Kaikki lähtee omasta itsestä."

"Katsomalla peiliin=niin metsä vastaa kuin sinne huudetaan. Pieni työyksikkö vaatii jokaiselta jotain."

"Pyrin tulemaan toimeen kaikkien kanssa..."

"olemalla yhteistyökykyinen kaikkien kanssa, oma arvostustyöhön heijastuu kaikkeen toimintaan."

Eteen tulevista ongelmista selviää parhaiten säilyttämällä itsellään ammatillinen asenne ja puhumalla asioista asioina – ei henkilökohtaisuuksina- näin rakennetaan osaltaan työhyvinvointia.

"Olemalla positiivinen ja avoin, jota olen tähänkin asti ollut. En kaunistele asioita. Olen ottanut yhteen hoitajien kanssa, mutta vain asiat riitelee. kaikki pitäisi pystyä puhumaan työpaikalla ja että asiat tulee ymmärretyksi eikä tule väärinkäsityksiä. Kukaan meistä ei ole täydellinen en minä eikä toivottavasti kukaan muukaan. Osaan pyytää tarvittaessa anteeksi enkä tahallaan pahoita toisen mieltä."

Avoimella asenteella ja rehellisyydelläkin oli merkitystä vastaajien mielestä.

"Olemalla rehellinen ja avoin mielipiteissäni ja uskaltamalla tuoda näkemyksiäni esiin, asiallisella tavalla ja suoraan..."

"Olen itse reilu, suora ja sanojeni takana."

Omaa osallistumista ja kehittävää työtettä pidettiin työhyvinvointia lisäävänä tekijänä. Lisäksi nähtiin tärkeänä tehdä oma työ mahdollisimman hyvin niin, ettei toiset joudu paikkailemaan työn jälkiä.

"Osallistumalla kaikkeen yhteiseen tekemiseen..."

"Olemalla avulias ja innostunut. Esitän kehittämisideoituksia."

"Hoitamalla työni hyvin ja auttamalla työkavereitani..."

"Toimin työyhteisön jäsenenä vastuullisesti ja joustavasti. annan tukeni työtovereille ja osallistun parhaani mukaan työn kehittämiseen, sekä uusien työntekijöiden perehdyttämiseen..."

Yhteisten sääntöjen ja tehtyjen sopimusten noudattaminen on tärkeää.

"Toimimalla yhdessä sovittujen käytännön sääntöjen mukaan (yhteinen linja)"

"Tekemällä työni hyvin, noudattamalla sopimuksia."

Itsestä huolehtimista pidettiin tärkeänä, jotta voi olla hyvänä esimerkkinä myös työssä.

"Pitämällä itseni kunnossa, jotta voin voida hyvin myös työpaikalla. Muistamalla oman asenteeni vaikutuksen asioihin ja ihmisiin."

"Pitämällä huolta itsestäni. Joustaa mutta ei liiaksi."

Toiseksi yleisimmin esiintynyt teema oli *avoimesta ilmapiiristä huolehtiminen*. Vastausten osuus kasvoi tutkimuksen aikana. Ensimmäisenä vuonna teema esiintyi 110 vastauksessa ($n=253$) Vuoden 2014 vastauksista ($n=339$) 173 vastauksessa sanottiin että avoimeen ilmapiiriin voi itse vaikuttaa. Avoin ilmapiiri syntyy kun asioista puhutaan heti suoraan eikä selän takana.

"Puhumalla asioista, mikä hiertää työpaikalla."

"...selän takana puhuminen pois, asiat pitää pystyä puhumaan rehellisesti asiainosaisten kanssa."

"Avoimuudella ja asioista puhumalla."

"Työyhteisössä toimitaan avoimesti ja asioista puhutaan yhdessä, ketään ei jätetä sivuun. Selän takana ei puhuta."

Jos mieli tekee puhua selän takana niin sen voi tehdä ilmapiiriä kohentavasti.

"Puhua hyvää selän takana."

"Puhumalla toisesta hyvää."

Kun ei osallistu juoruiluun ja katkaisee huhupuheet heti, on mukana rakentamassa avointa ilmapiiriä työyhteisöön.

"Olemalla rehellinen. Ja pysymällä kaukana kuppikunnista ja juoruista yms.... Ja katkaisemalla huhupuheilta heti siivet pois... Koska hyvää saa hyvällä ja pahaa saa pahalla, pätee myös jutuissa mitä puhumme työpaikalla."

"Ei lietsota uhkakuvia tulevaisuudesta."

"...pysäyttämällä vaahto suussa juoruavan henkilöstön toistensa selkään puukottamisen..."

"Yksinkertaisesti siten, etten lähde mukaan juoruiluun tms. asioiden selvittämiseen takanapäin..."

Yhteistyö ja yhteiset pelisäännöt on osa avointa ilmapiiriä.

"...Yhteistyö lisää hyvinvointia ja hyvää työilmapiiriä."

"Keskustelemalla ja yhdessä sopien asioista sekä osata kuunnella muidenkin mielipide osata tehdä yhteisöllisiä päätöksiä."

"Avoimella keskustelulla ja yhteisiin päätöksiin sitoutumalla."

"Yhteistyön kehittäminen omalta osalta."

Ongelmien ilmaantuessa avoimessa ilmapiirissä etsitään ongelmiin ratkaisua ei syyllisiä.

"...Ongelmatilanteessa olla etsimättä syyllistä vaan keksimään ratkaisu ongelmaan."

"...Ongelma tilanteissa keskustellaan työyhteisössä asiat järjestykseen."

"Asioiden avoin käsittely, ristiriitojen selvittely tasavertaisesti ja puolueettomasti."

Tiedonkulusta on huolehdittava.

"...Tietoa ei saa pantata vaan laittaa kiertoon."

"Epäkohtien esille tuominen. hyvien asioiden hehkuttaminen."

"Hyvien ideoiden esille tuominen."

"...Nostaa esille ongelmat, jotka minua painavat."

Viimeinen teema oli *toisten arvostaminen*. Teeman esiintymisessä ei ollut suurta eroa tutkimuksen aikana. Vuoden 2014 vastauksissa toisen arvostaminen esiintyi 99 vastauksessa. Toisen arvostaminen näyttäytyi vastauksissa toisen huomioimisena.

"toisten huomioon ottaminen"

"huomioimalla kaikkia työtovereita ketään ei jätetä yksin"

"Kyselemällä aina töitten lomassa toisten kuulumisia..."

"Huomioimalla työkavereiden erilaiset elämäntilanteet."

Toisten ihmisten kannustaminen ja palautteen antaminen on arvostamista.

"Antamalla työkaverille palautetta, niin hyvää kuin huonoa."

"Kannustamalla työtovereita..."

"...arvostaa toisen osaamista, antaa kiitosta ja kannustaa."

Arvostaminen on myös toisen tekemän työn arvostamista...

"...Arvostamalla työkavereiden työtä."

"Arvostaa toisten ammattitaitoa."

"...Toisia ihmisiä sekä heidän ammattitaitoaan arvostavalla ja kunnioittavalla käyttäytymisellä..."

...ja erilaisuuden hyväksymistä.

"Otan huomioon toisten erilaiset työtavat ja näkemykset asioista."

"tukemalla erilaisia näkemyksiä ja työtapoja, nähdä kaikki tasa-arvoisina työntekijöinä..."

"...toisten työn ja erilaisuuden arvostaminen..."

"...En tuomitse työkavereitani työyhteisössä heidän erilaisen persoonansa takia."

"...hyväksymällä erilaisuutta (missä laitoksessa työskentelemmekään??) kaikin tavoin."

Vastaajien mielestä arvostamista toteutetaan käytännössä toisen kuuntelemisena...

"Kuulemalla työtovereita, olemalla läsnä..."

"Olemalla kuuntelija..."

"...keskittyä kuuntelemaan..."

... ja tuen antamisena työkaverille.

"...tukemalla ja tarvittaessa ohjaamalla työtovereitani."

"...tukemalla kollegoja."

"Tukemalla ja rohkaisemalla muita..."

"Tukea ja auttaa toisia taitojeni mukaan..."

Arvostaminen on tasa-arvoista kohtelua.

"...nähdä kaikki tasa-arvoisena työntekijöinä..."

"Olemalla positiivinen ja tasa-arvoinen kaikkia kohtaan."

6.4 Vuoden 2010 kysymykset edellisen tutkimuksen vaikuttavuudesta

Vuoden 2010 kyselyssä kysyttiin kahdella kysymyksellä aiemman vuoden tutkimuksen tuloksien käsittelystä. Ensimmäinen kysymys oli dikotomoinen, kyllä/ei-kysymys, jolla selvitettiin käsiteltiinkö kyselyn tuloksia yhteisesti työyksikössä. Kysymykseen vastasi 390 vastaajaa. Heistä 70 % ilmoitti että tulokset käytiin yhteisesti läpi työyhteisössä. Seuraavassa kysymyksessä kysyttiin avoimella kysymyksellä, "Mitä vaikutuksia työhyvinvointikyselyn tuloksilla oli työyksikössäsi?" Vastauksia oli yhteensä 123 kpl. Vastaukset ainoastaan luokiteltiin ja kvantifioitiin. Vastaajista 56 ilmoitti, ettei kyselyn tuloksilla ollut mitään vaikutusta työyksikössä. Asiaa oli pohdittu yhteisesti 26 vastaajan mielestä. Kyselyn tuloksilla oli ollut jonkinlaista vaikutusta työyhteisössä 13 vastaajan mielestä. Edistävän vaikutuksen lisäksi työyhteisössä oli aloitettu pysyviä toimenpiteitä (esim. Tyhy-palaveri tai osastokokous) työhyvinvoinnin edistämiseksi 6 vastaajan työyksikössä. 4 vastaaja ilmoitti, ettei erityistä vaikutusta ollut, koska työyhteisö voi jo hyvin ja 13 vastaajaa ei tiennyt vaikutuksesta. Loput 5 vastaajaa ei ilmoittanut kantaansa kysymykseen.

7 JOHTOPÄÄTÖKSET

Tutkimuksella haluttiin selvittää Vaalijalan kuntayhtymän työntekijöiden kokemaa työhyvinvoinnin tilaa ja siinä tapahtuneita muutoksia yksilön näkökulmasta. Lisäksi haluttiin selvittää, mikä vastaajien mielestä on parasta työssä, mitä pitäisi kehittää ja miten voi itse vaikuttaa työhyvinvointiin. Tutkimus oli survey-tutkimus. Kysely koostui strukturoiduista kysymyksistä, joilla selvitettiin taustamuuttujia, mielipideväittämaosiosta, jossa selvitettiin Likertin asteikolla vastaajan kokemaa työhyvinvoinnin tilaa vastaushetkellä sekä avoimista kysymyksistä, joilla vastaajalle haluttiin antaa vapaus kertoa kysymysteeman mukaisesti omia ajatuksiaan.

Tutkimus toteutettiin viiden vuoden aikana. Toteutus tapahtui tekemällä kolmena vuonna sähköinen työhyvinvoinnin tilaa kartoittava kysely koko henkilökunnalle ja analysoimalla tulokset. Ensimmäinen kysely toteutettiin keväällä 2009. Seuraava syksyllä 2010 ja viimeinen kysely toteutettiin keväällä 2014. Tutkija itse osallistui kevään 2014 kyselystä lähtien tutkimuksen toteutukseen. Ensimmäisinä vuosina vastausaikaa kyselyihin oli kaksi viikkoa. Vuonna 2014 vastausaikaa oli reilu kolme viikkoa. Pitkää vastausaikaa perusteltiin sillä että vuorotyötä tekevät (joilla voi olla pitkiä vapaa jaksoja) sekä lomalaiset ehtisivät halutessaan tutkimukseen mukaan.

Tutkimukseen vastaamisesta muistutettiin ensimmäisenä vuonna kerran, toisena kahdesti ja kolmantena vuonna kolme kertaa. Tutkimuksesta tiedotettiin vuonna 2014 Tyhy-vastaavia, joita pyydettiin tiedottamaan omissa vastuuyksiköissään tutkimuksesta, sen tarkoituksesta ja vastaamisen tärkeydestä. Tutkimuksen saatekirjeessä kerrottiin vielä uudestaan tutkimuksen tarkoitus ja korostettiin vastaamisen tärkeyttä.

Vastausaktiivisuus vaihteli kyselyissä. Ensimmäisenä vuonna vastausprosentti oli 47 %, seuraavana vuonna 63 % ja viimeisenä tutkimusvuonna 58 %. Muistutusviestien määrällä tai etukäteen tiedottamisella ei vastaamisaktiivisuutta saatu nostettua. Vehkalahden (2008) mukaan kyselytutkimuksien yleinen vastausprosentti on nykyään alle 50 %, joten tässä tutkimuksessa vastaajia oli keskimäärin hieman enemmän (Vehkalahti 2008, 44). Tutkimusta yleistäessä koskemaan koko Vaalijalan henkilökunnan työhyvinvoinnin tilaa on kuitenkin muistettava että keskimäärin 40 % työntekijöistä ei ole tutkimukseen osallistunut. Tämän tutkimuksen tulokset on tarkoitettu tulkittavaksi ainoastaan Vaalijalan kuntayhtymän työntekijöiden tutkimusajana koettuna työhyvinvoinnin tilana. Niitä ei ole tarkoitettu yleistettäväksi muihin organisaatioihin.

7.1 Keskeisimmät tulokset

Tutkimukseen vastanneet kuvaavat perusjoukkoa kohtalaisesti. Vakituksessa työsuhteessa olevista työntekijöistä 76 % oli yli 40-vuotiaita vuonna 2013. Tutkimukseen vastanneista keskimäärin 80 % oli vakituksessa työsuhteessa. Koko Vaalijalan henkilöstöstä, mukaan laskien viranhaltijat, vakituksessa työsuhteessa vuonna 2013 oli 70 %. Määräaikaaisessa työsopimus-suhteessa olevien osuus on tutkimuksessa näin ollen todellista perusjoukkoa hieman pienempi. Valtaosa vastaajista työskenteli aikuisten kuntoutusosastoilla kaikkina tutkimusvuosina. Muita suurempia vastaajajoukkoja olivat asuntolat ja hoitokodit sekä lasten- ja nuorten kuntoutusosastot. Muut vastaajaryhmät jäivät verrattain pieniksi.

Mielipideväittämien osalta tutkija valitsi ”hälytystason” johon tulisi kiinnittää erityistä huomiota. Hälytystasoksi valittiin tulokset, joiden keskiarvo alittaisi 3,0. Negatiivisten väittämien osalta keskiarvo ei saisi ylittää keskiarvoa 2,0. Tutkimukseen vastanneet olivat varsin tyytyväisiä omaan terveydentilaansa, vajaa 90 % oli ainakin osittain tyytyväisiä terveydentilaansa. Tulos on hieman parempi kuin valtakunnallisesti yleensä tai sosiaali- ja terveydenhuollon sektorilla. Yli 50- vuotiaiden kokemus omasta terveydentilastaan oli hieman heikentynyt tutkimuksen aikana. Tämä vastaa valtakunnallisia tutkimustuloksia. Tämän tutkimuksen vastaajat huolehtivat fyysisestä kunnostaan hyvin. Omaan mahdollisuuteen työskennellä eläkeikään saakka uskottiin vahvasti, valtakunnallista tasoa hieman paremmin. Iän kasvaessa usko omiin mahdollisuuksiin kuitenkin hieman laski. (Koskinen ym. 2012, 77—142; Laine ym. 2011, 105—110)

Kiirettä koki työssään valtaosa vastaajista. Tämä on huomattavasti heikommin kuin sosiaali- ja terveysalalla yleensä. Sosiaali- ja terveysalan työoloja tutkineen tutkimuksen mukaan vuonna 2010 vammaishuollon työntekijöistä 44 % koki työssään kiirettä. Vaalijalassa kiirettä työssään koki 85–89 % tutkimukseen vastanneista. Noin viidennes vastaajista ei pysty tai ei pidä lakisääteisiä taukoja työvuorojensa aikana. Heikoimmin taukoja pitivät alle 40-vuotiaat vastaajat. Vaalijalan työntekijöiden palautuminen työn aiheuttamasta rasituksesta oli hieman heikompaa kuin valtakunnallisella tasolla yleensä. (Laine ym. 2011, 33, 107) Vaalijalassa etenkin alle 30-vuotiaiden palautumisen taso oli laskenut tutkimuksen aikana.

Työturvallisuudesta Vaalijalassa huolehditaan vastaajien mielestä kohtalaisen hyvin. Tulokset väkivaltatilanteisiin varautumisessa ja työturvallisuudesta huolehtimisen väittämässä paransivat tutkimuksen aikana. Sosiaali- ja terveysalan työolotutkimuksen (2010) mukaan vammaishuollossa viidennes vastaajista ilmoitti kokeneensa ruumiillista väkivaltaa työssään. (Laine ym. 2010, 29,30). Vaalijalan työntekijöistä vuonna 2014 viidennes vastasi, ettei heidän mielestään väkivaltatilanteisiin ole varauduttu riittävästi. Näin vastanneista alle 5- vuotta palveluksessa olleista lähes kolmannes koki, ettei väkivaltatilanteisiin olla varauduttu riittävästi. Kauemmin työssä olleiden osalta tilanteeseen oltiin tyytyväisempiä. Vaikuttaako tuloksiin se

että väkivaltaan totutaan palvelusajan pidentyessä vai kasvaako työntekijöiden ammattitaito niin, etteivät he enää koe väkivaltatilanteisiin varautumista puutteellisena? Vastaajat olivat jokseenkin tyytyväisiä myös työn ergonomisiin ratkaisuihin. Kehittämisen varaa kuitenkin on. Mielipideväittämässä vajaa viidennes vastaajista ei ollut tyytyväisiä ergonomisiin tekijöihin tai työvälineisiin.

Avointen kysymysten vastauksissa turvallisuus ja ergonomia nousivat keskimäärin kahdeskymmenessä vastauksessa esille. Kehittämistarpeet kohdistuivat väkivaltatilanteiden purkuun ja raportointiin. Työntekijöiden asenteissa esiintyi myös vääränlaista väkivallan ”hyväksymistä”, jonka johdosta tilanteita ei raportoitu annettujen ohjeiden mukaisesti. Ergonomian osalta kehittämistä kaipasivat työtilat, apuvälineet ja työn uudelleen järjestely fyysisesti raskaiden töiden osalta.

Työyhteisön henkinen hyvinvointi ja työilmapiiri kaipasivat muutosta. Ilmapiiriä kartoittavassa osiossa viisi väittämää alitti keskiarvoltaan 3,0. Kolmannes tutkimukseen vastanneista ei pitänyt työyksikkönsä henkisen työhyvinvoinnin olevan kunnossa. Heikoimmin tilanteen kokivat 2-5- vuotta palveluksessa olleet työntekijät. Naiset kokivat tilanteen heikompana kuin miehet. Työpaikan ilmapiiriin ja ihmissuhteisiin kaivattiin parannusta. Ilmapiiriä piti kannustavana kolme neljäsosaa vastaajista. Parhaiten ilmapiiriin kokivat pisimpään Vaalijalassa työskennelleet. Ristiriitojen ratkaisemisen koki ongelmalliseksi kolmasosa vastaajista. Tässä alle 2- vuotta työskennelleet kokivat tilanteen parhaiten ja 2-10- vuotta työskennelleet huonoiten. Vajaa kolmannes vastaajista koki, ettei erilaisuutta hyödynnetä heidän työyksiköissään tarpeeksi. 2-5- vuotta työskennelleet kokivat tilanteen heikoimmin. Luottamuksen työntekijöiden välillä koki riittävän hyväksi lähes kolme neljäsosaa vastaajista. Työpaikkakiusaamista esiintyi joka neljännen vastaajan mielestä.

Valtakunnallisella tasolla Työ ja terveys tutkimuksessa (2012) työyhteisöään piti uusia ideoita kannustavana ja tukevana 59 % vastaajista. Työpaikkakiusaamista kertoi Työolobarometrin (2013) mukaan esiintyvän työpaikallaan kolmannes vastaajista. Työpaikkakiusaaminen on yleisempää julkisella sektorilla. Sosiaali- ja terveysalan työoloja tutkineen tutkimuksen (2010) mukaan vammaispalveluissa puolet tutkimukseen vastanneista piti työyhteisöään toimivana ja joustavana. Vaalijalan tilanne valtakunnallisessa vertailussa on tutkimuksen näiltä osin parempi. (Laine ym. 2010, 71; Työ ja elinkeinoministeriö [2.]. 2014, 75; Vartia 2013, 80,81)

Avoimissa kysymyksissä kerrottiin työilmapiiriin, työtovereiden ja toimivan yhteistyön olevan parasta työssä. Ne olivat myös monen mielestä tärkein kehittämisenkohde työyhteisössä. Työtovereista osan kanssa tultiin todella hyvin toimeen, työtovereista saatiin voimaa ja vaikeita asioita pystyttiin jakamaan työtovereiden kesken. Toisaalta taas työtovereiden kerrottiin juoruilevan selän takana, rakentavan kuppikuntia eikä yhteistyökään oikein toiminut. Työntekijöiden keskinäiset huonot välit ja huono ilmapiiri näkyivät ja kuuluivat asiakkaille asti.

Vuorovaikutuksen toivottiin olevan avoimempaa ja henkilökunnan väleihin kaivattiin luottamusta. Avoimissa kysymyksissä oli ristiriitaisuuksia työilmapiiirin osalta. Osaltaan kysymyksen asettelu vaikuttaa tähän. Voi myös olla että ne vastaajat, joilla oli hyviä työtovereita joiden kanssa jakaa vaikeita asioita, vastasivat asioiden olevan hyvin. Näinhän ne heidän kohdallaan olivat. Se osa työntekijöistä, joilla ei ollut muodostunut ystävyssuhteita työtovereihin kärsivät ja kokivat tilanteen huonona. Heillä ei ollut tukiverkkoa, jonka kanssa voisi jakaa vaikeat asiat. Yhteistyö ei toimi kaikkien työntekijöiden välillä tasapuolisesti.

Vaikutusmahdollisuudet koettiin osittain puutteelliseksi. Omaan työhön liittyvien päätösten ja muutosten suunnittelun sekä työtehtäviin, työmäärään ja työn sisältöön vaikuttamisen mahdollisuus oli heikentynyt tutkimuksen aikana (keskiarvo 2,9 vuonna 2014). Vaalijalassa koettiin vaikutusmahdollisuudet omaan työhön hieman heikommin kuin valtakunnallisella tasolla. Sosiaali- ja terveysalalla vajaa viidesosa koki vaikutusmahdollisuutensa omaan työhön vähäiseksi tai ei ollenkaan. Vaalijalassa vastaavasti yli neljännes koki vuonna 2014, ettei voi riittävästi vaikuttaa oman työhönsä. (Työ ja elinkeinoministeriö [2.]. 2014, 38, 66; Laine ym. 2010, 80–83) Avoimissa kysymyksissä vaikutusmahdollisuudet omaan työhön esiintyivät yhtenä parhaana asiana työssä. Esiintyminen vastauksissa väheni tutkimuksen aikana. Avoimien vastausten perusteella työpäivän sisällön suunnittelun ja oman persoonallisuuden käytön mahdollisuus työssä oli tärkeää.

Vaalijalan työntekijöiden mielestä palkkausperusteet eivät ole täysin oikeudenmukaiset reilun kolmanneksen mielestä. Tutkimuksen aikana tässä oli kuitenkin tapahtunut edistymistä. Palautetta omasta työstään toivottiin enemmän perinteisen palautteen muodossa sekä henkilökohtaisen palkanlisän muodossa. Valtakunnallisessa vertailussa Vaalijalan tulokset ovat noin kymmenyksen paremmat. Työolobarometrin (2013) mukaan kuntasektorilla reilun kolmanneksen mielestä heidän palkkauksensa on kannustava. Valtakunnallisessa Työ ja terveys 2012-tutkimuksessa esimieheltä ilmoitti saavansa riittävästi palautetta vain noin puolet tutkimukseen vastanneista. Sosiaali- ja terveysalalla saman verran ilmoitti saavansa palautetta vain vähän tai ei koskaan. Eniten palautetta saadaan asiakkailta. (Laine 2010, 116,117; Tuomivaara & Pahkin 2013, 66; Työ ja elinkeinoministeriö [2.]. 2014, 54—58)

Tämän tutkimuksen avoimissa vastauksissa korostui asiakkailta saadun palautteen merkitys työssä. Monen vastaajan mielestä se oli parasta työssä. Asukkailta saatu palautetta on suoraa ja aitoa, mikä oli tärkeää. Saadun palautteen perusteella koettiin työssä onnistumista, mikä lisäsi työmotivaatiota ja auttoi jaksamaan raskaassa työssä. Työn luonne itsessään ja sen ihmisläheisyys palkitsi vastaajia ja sitä pidettiin parhaana asiana työssä. Palautteen antaminen nousi myös yhdeksi tärkeimmistä kehittämisen kohteista työyhteisöissä. Tässä korostettiin työtovereiden välistä ja esimieheltä saadun palautteen merkitystä. Sekä rakentavaa että positiivista palautetta toivottiin. Rakentavassa palautteessa sen antotyylillä ja vastaanottaminen vaatii harjoittelua.

Mielipideväittämien perusteella vastaajien oma työmotivaatio on kunnossa, mutta työn arvostaminen ja palautteen saaminen koettiin puutteelliseksi. Työn arvostaminen ja palautteen saaminen oli hieman heikentynyt tutkimuksen aikana. Valtakunnallisesti sosiaali- ja terveysalan työntekijöistä 46 % koki että heidän työtään arvostetaan yhteiskunnassa (Laine 2010, 116,117). Avoimissa vastauksissa viimeisenä vuonna työmotivaatio tai työote mainittiin tärkeimmäksi kehittämisen alueeksi joka viidennessä vastauksessa. Esiintyvyys lisääntyi tutkimuksen aikana. Työntekijöiden asenteessa oli parantamisen varaa. Vastauksissa peräänkuulutettiin arvostavaa ja kunnioittavaa suhtautumista niin asiakkaisiin kuin työtovereihinkin.

Osaamisen kehittämisen tukemiseen Vaalijalassa panostetaan vastaajien mielestä melko hyvin. Osaamistaan voi kehittää työn yhteydessä ja sitä päästään hyödyntämään omassa työssä kohtuullisen hyvin. Vaalijalan tulokset vastaavat valtakunnallisten tutkimuksien tuloksia. Tutkimuksen laadullisessa osiossa työn monipuolisuus ja haastavuus oli yksi parhaista asioista työssä. Ne pitivät työn mielenkiintoisena ja sellaisena että siinä oppii koko ajan uutta. Uuden oppimisen mahdollisuus piti myös työn mielenkiintoa yllä. Omaa osaamista hyödynnettiin laadukkaan palvelun tuottamisessa asiakkaille. Oman persoonallisuuden käytön mahdollisuutta asiakastyössä arvostettiin työntekijöiden keskuudessa. Se mahdollisti asiakkaille yksilöllisen ja laadukkaan palvelukokonaisuuden tuottamisen.

Mielipideväittämissä ei tullut esille lainkaan esille selkeästi johtamiseen liittyviä väittämiä. Avoimissa kysymyksissä tämä nousi yhdeksi kehittämisen osa-alueeksi. Vastaajien mielestä päätösten oikeudenmukaisuudessa ja alaisten tasa-arvoisessa kohtelussa oli parantamisen varaa. Esimiesten toivottiin ottavan voimakkaampaa roolia työyhteisössä ja puuttuvan epäkohtiin. Esimiehillä esiintyi epäammattimaista käyttäytymistä, mikä ilmeni esimerkiksi ristiriitatilanteissa ”kostamisena” työvuoroissa. Sosiaali- ja terveysalan työolotutkimuksen (2010) mukaan valtakunnallisella tasolla sosiaali- ja terveysalan johtamiseen ei olla myöskään tyytyväisiä. Työyksikön johtamiseen oli tyytyväisiä hieman yli puolet ja organisaation johtamiseen kolmasosa vastaajista. Vammaishuollossa tyytyväisyys johtamiseen on laskenut vuodesta 1992 vuoteen 2010 mennessä 20 %. Vammaishuollossa esimieheltä saaman tuen määrä on myös pudonnut. Riittävästi tukea vaikeissa tilanteissa ilmoitti saavansa vuonna 1999 vielä 45 % vastaajista. Vuonna 2010 riittävästi tukea ilmoitti saavansa enää 33 %. Vammaishuollossa johtamista piti oikeudenmukaisena 46 % vastaajista. Vielä vuonna 1999 johtamista oikeudenmukaisena piti 59 % vastaajista. Valtakunnallinen tyytymättömyys johtamiseen on selkeästi lisääntynyt 10 vuoden aikana. (Laine ym. 2010, 65–68)

7.2 Kuinka tästä eteenpäin

Työhyvinvointia on lähdettävä kehittämään yhdessä organisaation tavoitteiden, vision ja toiminnalle asetettujen päämäärien mukaisesti. Työhyvinvoinnin kehittämiseksi on laadittava omat tavoitteensa ja visionsa, jotka todella elävät organisaatiossa ja ovat konkreettisia. (Liukkonen 2006, 259)

Vaalijalan strategiassa vuosille 2014–2018 on henkilöstön tavoitteeksi asetettu olla koulutettua ja täydennyskoulutuksen tulee olla jatkuvaa. Henkilöstön osaamista ja itsensä kehittämistä arvostetaan. Henkilöstön osaamisen kehittäminen perustuu osaamiskartoitusjärjestelmään. Vaalijala haluaa olla turvallinen ja innostava työnantaja, joka tarjoaa mahdollisuuksia myös urakehitykseen. Työhyvinvoinnin toteutuksessa kiinnitetään erityisesti huomiota työtyytyväisyyteen ja sairauspoissaolojen minimointiin. (Vaalijala [1.]. 2014) Työhyvinvointia parantamalla pystytään vaikuttamaan edistävästi kaikkiin organisaation strategiassaan asettamiin tavoitteisiin.

Tämän tutkimuksen tarkoituksena oli mm. kartoittaa työhyvinvoinnin tilaa yksilön kokemana, seurata siinä tapahtuvia muutoksia ja löytää keinoja kehittää sitä. Ennen kuin tutkija liittyi toteutettuun tutkimukseen (2014) oli jo muutamaa vuotta aiemmin tehty kaksi kyselyä, jossa kartoitettiin Vaalijalan työntekijöiden työhyvinvoinnin tilaa. Kyselyt eivät kuitenkaan tämän tutkimuksen tulosten perusteella olleet johtaneet mihinkään konkreettiseen. Joissakin yksiköissä työilmapiiriin oli kiinnitetty huomiota ja oli aloitettu jopa joitakin toimenpiteitä kuten Tyhy-tunteja, mutta suurimmalla osalla vastaajia oli kokemus, etteivät kyselyn tulokset vaikuttaneet heidän arkeen millään tavalla. Tämä on useimmiten kompastuskivi työhyvinvointikartoituksissa. Mitataan kovasti, mutta tuloksia ei kuulu. Sitten kun ne tulevat, mitään ei tapahdu. Tämä syö työntekijöiden motivaatiota entistä enemmän. Toiminnan visioiden ja tavoitteiden puuttuminen näkyy usein päättämättömytenä. (Liukkonen 2006, 269-271) Vaalijalassa tutkimuksen aikana määritetyt organisaation visiot ja strategia yhdessä tämän tutkimuksen tulosten kanssa tarjoavat konkreettiset tavoitteet työhyvinvoinnin edistämistyölle.

Tutkimuksessa löytyi selkeitä kehittämisenalueita. Tuloksissa ”hälytysrajaksi” tutkija asetti tuloksen, jossa väittämän keskiarvo alitti 3,0 tason. Tulosten mukaan tärkeimpiä kehittämisenalueita ovat työyhteisön ilmapiiri ja ihmissuhteet, vaikutusmahdollisuudet, palkitseminen ja johtaminen.

Työhyvinvoinnista huolehtiminen on esimiehen tehtävä. Esimiehen tulisi mahdollistaa hyvinvoinninedellytykset työpaikalla, mutta ensimmäisen askeleen kohti parempaa työhyvinvointia ottaa jokainen yksilö itse. Vanha sanonta ”*Niin metsä vastaa kuin sinne huudetaan*” pitää

paikkaansa tässäkin asiassa. Omalla esimerkillään jokainen voi vaikuttaa lähiympäristönsään. Positiivisella asenteella ja toisten huomioimisella ollaan jo monta askelta lähempänä hyvinvoivaa työyhteisöä.

Työyhteisön hyvinvoinnilla on ratkaiseva merkitys yhteisössä toimivalle yksilölle. Työyhteisön ilmapiiriin tulisi olla avoin. Harvoin pysähdytään pohtimaan, mitä avoimuus tarkoittaa. Rauramon mukaan avoimuus lähtee luottamuksesta. Ihmisillä on oltava luottavaiset välit, jotta uskalletaan olla avoimia. Avoimuus käyttäytymisessä tarkoittaa omien ajatusten ja mielipiteiden vapaaehtoista jakamista, rohkeutta puuttua epäkohtiin, suoruutta, johdonmukaisuutta, uskottavuutta, lupausten ja tekojen yhteneväisyyttä sekä erilaisuuden arvostamista. Vuorovaikutuksessa avoimuus vaikuttaa vuorovaikutuksen määrään ja laatuun. (Rauramo 2012, 105,106) Avoin vuorovaikutus puolestaan on ratkaiseva tekijä toimivalle yhteistyölle.

Tämän tutkimuksen mukaan työn palkitseminen on puutteellista ja osin epäoikeudenmukaista Vaalijalassa. Palkitseminen on muutakin kuin rahallista korvausta. Palkitseminen on ennen kaikkea palautteen antamista hyvin tehdystä työstä. Se on toisen työn arvostamista. Palkitsemiseen kuuluu myös rakentavan palautteen antaminen silloin kun se on tarpeellista. Palautteen saaminen mahdollistaa oman työn arvioimisen, virheiden korjaamisen, työn kehittämisen, työn mielekkyyden ja onnistumisen kokemukset. Paras palaute on välitön, tilannekohtainen, oikeudenmukainen ja saajan arvostama. (Rauramo 2012, 127-143)

Johtaminen on pääasiassa monimuotoinen palvelu-, huolenpito- ja ohjaamistehtävä. ”*Johda niin kuin toivoisit johdettavan itseäsi.*” Johtaakseen hyvin johtajan on tiedettävä oma vastuualueensa ja sen ympäristön tilanne, mitä johtaa. Hänen on oltava omalla toiminnallaan esimerkkinä muille. Hyvä johtaja on kohtelias ja kiittää kun on pienintäkään aihetta. Hyvän johtajan sanoihin täytyy pystyä luottamaan. Sanat ja teot eivät saa olla ristiriidassa keskenään. Hyvä johtaja kantaa vastuun sanoistaan ja teoistaan. Jokaisessa yhteisössä syntyy joskus ongelmia. Olennaista johtajana on tunnistaa ne alkuvaiheessa ja toimia päättäväisesti niiden ratkaisemiseksi. Työyhteisön säännölliset yhteiset tapaamiset mahdollistavat tiedonkulun, joka toteutuu parhaiten kasvokkaisessa vuorovaikutuksessa. Hyvä johtaja kuuntelee alaisiaan ja pitää heitä ja heidän kokemustaan ja näkemyksiään arvossa. Me-hengen luominen on johtajan tehtävä. Hyvä johtaja käyttää valtaansa, mutta tekee sen harkiten perusteltujen asioiden edistämiseksi. Jokainen kohtaa joskus kritiikkiä. Oman kehitystarpeensa tunnustaminen on viisautta. Perusteltu kritiikki on mahdollisuus omien toiminta- ja toteutustapojen uudelleen arviointiin. Omaa toimintaa kannattaa arvioida säännöllisesti ja totuudenmukaisesti. Kielteiset tunteet on hyvä hillitä alaisten nähden ja siirtää niiden käsittely esimerkiksi vertaisryhmänä toimivan työtoverin tai työnohjaajan kanssa käytävään keskusteluun. Tällöin johtajan toiminta näyttäytyy ennustettavana, rakentavana ja jatkotyöskentelyä helpottavana. Jos tekee työssään virheen, kannattaa pyytää anteeksi ja pahoitella epäonnistumistaan. Virheitä ja epäonnistumisia saa tehdä. Tärkeintä on että niistä opitaan. Kukaan ei selviä yksin

vaativista tehtävistä. On tärkeää pyytää apua, jos se on tarpeellista. Yhteistyön tekeminen kannattaa. Yhteistyökumppaneita työhyvinvoinnista huolehtimisessa voi olla esimerkiksi työsuojelun yhteistoimintahenkilöstö, työterveyden ammattihenkilöt ja asiantuntijat. (Tarkkonen 2012, 86–90)

Kun käytännön työhyvinvointityötä tehdään, on muistettava että työelämässä ihmisen elämä muodostuu kahdesta piiristä; yksityisestä ja työn muodostamasta elämänpiiristä. Näiden on oltava tasapainossa, jotta hyvinvointi mahdollistuu. Henkilöstöpoliittisesti on mahdollista tehdä ratkaisuja, joilla näiden kahden elämänpiirin yhteensovittamista tuetaan. Käytännön työhyvinvointityö työpaikalla jaetaan kolmeen osa-alueeseen; ennakoivaan-, korjaavaan- ja välilliseen työhyvinvointitoimintaan. (Tarkkonen 2012, 125,126)

Ennakoivaan työhyvinvointitoimintaan kuuluu; 1) henkilöstövaikutusten arviointi. Tällä tarkoitetaan jo olemassa olevien tai tulossa olevien henkilöstö-, kehittämis- ja riskienhallintapoliittisten ratkaisujen tarkastelua henkilöstön näkökulmasta, 2) henkilöstövalinnat ”oikeita henkilöitä oikeille paikoille”. Valinnassa muistettava henkilökohtainen soveltuvuus kyseiseen tehtävään, suhtautuminen työhyvinvointiin ja hakuasiakirjojen aitouden todistaminen. Aiemmista työpaikoista kannattaa kysyä henkilöiden taustoista, 3) perehdytys ja työnopastus, 4) työtilojen suunnittelu. Erityisesti tulevien käyttäjien kuuntelu työtiloja suunniteltaessa ja 5) hankintojen suunnittelu, jossa huomioidaan välineiden työturvallisuus ja ergonomisuus. (Tarkkonen 2012, 125–137)

Korjaavaa työhyvinvointitoimintaa on; 1) vaarojen ja haittojen kartoitus sekä riskien arviointi, 2) vajaakuntoisuuden varhainen toteaminen, tuki ja ongelmanratkaisut ja tukeminen työhön palatessa, 3) säännölliset työolosuhdetarkastukset, 4) työtapaturma- ja vaaratilannetutkimus sekä 5) korjaavien keinojen menettelyohjeet. Kirjalliset ohjeet eri tilanteisiin ja tarpeisiin, jolloin ongelmanratkaisu on nopeaa ja harkittua. Menettelyohjeisiin on palattava aika ajoin ja niiden käyttöön on saatava koulutusta. (Tarkkonen 2012, 138–145)

Välillinen työhyvinvointitoiminta on edellytyksiä luovaa toimintaa. Sitä voisi nimittää työhyvinvointitiedoksi. Välillisen työhyvinvointitoiminnan osa-alueita ovat sisäinen koulutus, sisäinen tiedotus ja tilastointi-, tieto- ja arkistointijärjestelmät. Sisäisellä koulutuksella ja työhyvinvointia koskevilla teema- ja kehityskeskusteluilla ja arvioinneilla on mahdollista tukea ja pohjustaa organisaatiokulttuurin muutosta. Sisäisellä tiedottaminen käsittää kaiken työhyvinvointiasioihin liittyvän tiedottamisen. esimerkiksi päivitettyjen turvallisuusmääräyksien ja – ohjeiden huolehtimisen kaikkien saataville. Tilastointi-, tieto ja arkistointijärjestelmillä työhyvinvoinnin ja henkilöstönvoimavarojen tilaa voidaan seurata. Tiedot on kerättävä sellaisessa muodossa että ne pystytään tarkasti analysoimaan. (Liukkonen 2006, 259,260; Tarkkonen 2012, 145–149)

Tällä hetkellä Vaalijalassa kerätään ainakin vakanssien määrä ammattiryhmittäin, palvelusuhteen luonne, päätoimisuus, opiskelijoiden ja harjoittelijoiden määrä, vakituisen henkilöstön ikärakenne, vakituisen henkilöstön vaihtuvuus, eläköitymisen syyt, rekrytointi (sisäinen vai ulkoinen), työaika, keskimääräinen työpanos vuodessa, henkilöstön koulutuspäivät, yleisimmät sairauspoissaolojen syyt ja työtapaturmat. Tämä tutkimus toimii osaltaan työhyvinvoinnin tilan mittarina, mutta jatkossa tarvitaan tarkkaa seuranta työolojen, terveyden ja työhyvinvoinnin osalta, jotta voidaan nähdä, miten työhyvinvoinnin edistämiseksi asetetut tavoitteet saavutetaan.

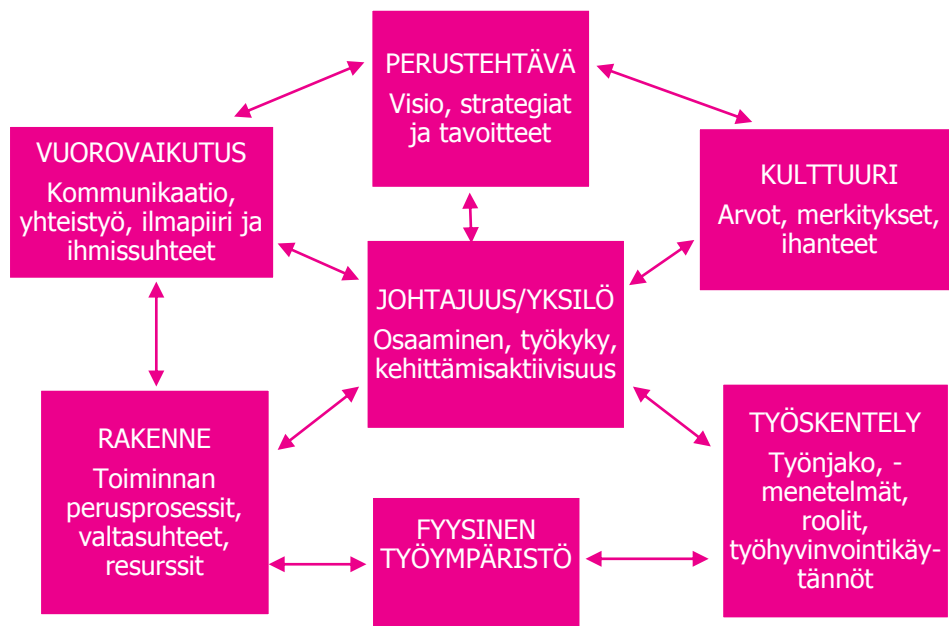
Käytännön hyvinvointityötä organisaatiossa Vaalijalassa toteutetaan aktiivisesti. Kirjalliset ohjeet ja säännöt vaativat ajoittain päivittämistä, mutta perusrunko on hyvä ja toimiva. Tarkoksen mukaan lähityöyhteisössä työhyvinvoinnin johtamiseen yhdistyy henkilö-, asia- ja hallinnollinen johtaminen. Esimiestyö on kasvokkain tehtävää vuorovaikutuksellista johtamista. Lähityöyhteisö on suurimmalle osalle työntekijöistä se merkityksellinen psykososiaalinen ja fyysinen työympäristö. Lähityöympäristö eli työyksikkö tarjoaa paikalliset edellytykset työhyvinvointiin, mutta siihen vaikuttaa aina organisaatiossa tapahtuvat valinnat, päätökset ja teot. Työyksikkö kohtainen kehittäminen vaatii osallisuutta ja hyvää työyhteisön tuntemusta. (Tarkkonen 2012, 150–152)

Vaalijalassa työyksikkö kohtaisessa kehittämisessä avainasemassa ovat yksikköjen esimiehet. Kehittämistä täytyy tehdä työyksikkökohtaisesti, sillä 1) sisäisissä tekijöissä tapahtuvia muutoksia ei tunnisteta ilman erillistä tarkastelua, 2) ulkoiset muutokset esimerkiksi lainsäädännössä voivat aiheuttaa työyhteisössä erilaisia häiriö-, jännitys- tai ristiriitatilanteita, 3) henkilöstön työturvallisuus, työkyky, työssä jaksaminen ja henkinen hyvinvointi on suoraan yhteydessä siellä toimiviin toimintajärjestelmiin, 4) työyksikkö tasolla voidaan muutosten vaikutukset ennakoita tai tutkia sekä kehittää työyksikköön toimivia ratkaisumalleja sekä 5) tutkiminen ja kehittäminen oman yhteisön voimin saa aikaan yhteisymmärrystä, tahtoa ja sitoutumista muutoksiin. Kehittämistoiminta on tärkeää yksilön aktivoimiseksi, sillä passiivinen ihminen ei kykene tuottamaan näkemyksiä tai kertomaan havaintojaan ja kokemuksiaan työyhteisön kehittämiseksi. Yksilön passiivisuus voi liittyä aiempiin elämäkokemuksiin huonosta kohtelusta ja vähäisestä arvostuksesta. Kannustavalla ja kaikkia arvostavalla johtamisella kehittämisaktiivisuutta voidaan pitkällä aikavälillä tukea ja kannustaa. (Tarkkonen 2012, 153,153)

Kaikki työhyvinvointiin liittyvä toiminta ei ole kehittämistä. Kehittämistoiminnalle on olemassa tiettyjä reunaehdoja, jotka tulee täyttyä puhuttaessa kehittämistoiminnasta. Kehittämistoimintaa tulee vetää yksikön johtaja, joka kantaa juridista työnantajanvastuuta. Hänen tulee huolehtia valmistelusta, päätöksenteosta ja toimeenpanosta. Näin saadaan valtarakenne säilytettyä työyhteisössä. Osallistujien on tiedettävä etukäteen että kokoontuminen koskee työyhteisön kehittämisprosessia. Työyhteisön kehittämistä koskee työnantajan direktio-oikeus,

jolla hän voi viime kädessä määrätä työntekijät osallistumaan toimintaan. Työntekijöillä on myös oikeus osallistua toimintaan. Jos työvuoroteknisten vaikeuksien vuoksi kaikki eivät pääse osallistumaan, tulisi heidän mielipiteensä selvittää etukäteen ja ottaa huomioon kokoontumisessa. Kokouspaikan tulee olla etukäteen sovittu ja kokoontumiselle tulee olla etukäteen määritellyt tehtävät. Kokoontumisessa tehtyjen päätösten tulee johtaa välittömästi tai kohtuullisella viiveellä käytännön parannuksiin. Näennäinen toiminta ja näennäinen osallistuminen johtavat epäluottamukseen, uskottavuuden heikkenemiseen ja passivoitumiseen. Kehittämistoimet eivät voi ylittää budjettia, strategisia päätöksiä, lainsäädäntöä ja -säädöksiä, yleissitovia työmarkkinasopimuksia tai selviä eettisiä tai moraalillisia syitä. (Tarkkonen 2012, 153–155)

Työyhteisön kehittämistä voi tarkastella systeemimallin kautta. Työyhteisön ongelma-alueen selvittyä sen voi sijoittaa malliin ja tarkastella miten sen käsittely vaikuttaa muihin osiin (Kuvio 7.) Mallista nähdään että yksilö sijoittuu kuvion keskelle. Keskellä yksilö on ikään kuin solmukohdassa, jossa se voi vaikuttaa, mitä tahansa tehdäänkin. Kehittämistyö aloitetaan perustehtävän määrittelystä. Mitä varten olemme töissä? Työyksikön perustehtävä on osa organisaation perustehtävää, strategiaa ja tavoitteita. Perustehtävän epäselvyys voi työyhteisössä johtaa jopa siihen että työyhteisön jäsenillä on erilaisia perustehtäviä. Vuorovaikutus on perustekijä työyhteisössä. Ilman vuorovaikutusta ei ole olemassa työyhteisöä. Työyhteisön ihmissuhteet ja niiden laatu on monesti seurausta työyhteisön toiminnan laadusta. Jos työyksikössä jokin muu asia on huonosti se saattaa oireilla ihmissuhteiden tasolla. Tällöin asiaa ei kannata kuitata henkilökemia- selityksillä. Rakenteet selvittävät sen millaisilla perusprosesseilla ja resursseilla perustehtävää toteutetaan. Valtasuhteet tässä yhteydessä tarkoittavat esimiehen ja alaisten lisäksi eri ammattiryhmien välisiä arvostus- ja valtaeroja. Jos ne ovat kovin suuret, saattaa se vaikuttaa haitallisesti sisäisiin yhteistoimintasuhteisiin ja ilmapiiiriin.



Kuvio 7. Työyhteisön systeemimalli. Juhani Tarkkonen (2012). Mukailten Kohvakka (2014).

Fyysinen työympäristökin on osa työyhteisöä vaikka se on vaikea mieltää sellaiseksi. Työturvallisuus, -terveellisyys ja viihtyvyys ovat osa työhyvinvointia. Työyhteisön kehittämiseen kuuluu myös fyysisen työympäristön parantaminen. Työskentely sisältää paljon tekijöitä, joihin kehittämisellä voidaan vaikuttaa. Työnjako ja sen toimivuus ovat tärkeitä työhyvinvoinnin ja toiminnan tuloksellisuuden kannalta. Työtavat ja työmenetelmät ovat tyypillisiä kehittämisenkohteita. Työn kehittämisessä tulisi pyrkiä sujuvuuden parantamiseen ja turhan kuormituksen poistamiseen.

Kulttuuri tarkoittaa henkilöstön sisäistämää ”uskomusten, oletusten, merkitysten, ihanteiden, arvojen ja sosiaalisten normien kokonaisuutta, joka vaikuttaa ajattelu-, suhtautumis- ja käyttäytymistapoihin”. Kulttuuri syntyy vuorovaikutuksesta. Työyhteisön esimiehellä on suuri vaikutus työyhteisön kulttuuriin. Hänen arvonsa ja asioiden tärkeysjärjestys siirtyvät mallioppimisen seurauksena alaisille. Työyhteisön kehittämisessä suositeltavaa on edetä pieni askel kerrallaan, vaikka suurempi kokonaisuus olisi jo hahmottunutkin. Kehittämisessä tulee eteen vaikeuksia eivätkä asiat etene toivotulla tavalla. Vuorovaikutus, analyysit, ongelman ratkaisumallit, yhteiset päätökset ja toteutus vievät kaikki oman aikansa. (Tarkkonen 2012, 155–163)

8 POHDINTA

8.1 Tutkimuksen luotettavuuden arviointi

Reliabiliteetti ja valideetti arvioivat tutkimuksen luotettavuutta ja laatua. Tutkimuksen reliabiliteetti arvioi tutkimuksen kykyä antaa ei-sattumanvaraisia tuloksia. Se tarkoittaa sitä että tutkimus voidaan toistaa ja tulos on täsmälleen sama, riippumatta tutkijasta. Reliabiliteetissa tarkastellaan mittaukseen liittyviä asioita ja tarkkuutta tutkimuksen toteutuksessa. Valideetti puolestaan arvioi, onko mitattu oikeita asioita tutkimusongelman kannalta. Väärä mittari tuottaa väärä tuloksia, vaikka tutkimuksen reliabiliteetti olisikin kunnossa. Valideettiä arvioi-
dessa tulee kiinnittää huomiota myös tulosten 1) syy-seuraus suhteeseen (sisäinen valideetti), 2) otokseen, antaako se luotettavan tuloksen tutkimuksen kohderyhmästä (ulkoinen valideetti), 3) sisältövalideettiin, jossa tavoitteena on että käytetty mittari mittaa juuri oikeaa asiaa 4) ennustevalideettiin eli kuinka hyvin mittari ennakoii toisella mittarilla suoritettuja tuloksia, 5) mittarissa käytettyjen yksittäisten käsitteiden operationalisointiin (rakennevalideetti) sekä 6) kriteerivalideettiin, jossa tutkimuksen tuloksia verrataan muiden samanlaisten tutkimusten tuloksiin. Kananen mukaan valideetti pohdintaa ”voidaan rajoittaa koskemaan sisäistä ja ulkoista valideettia, joiden summana saadaan kokonaisvalideetti”. (Kananen 2011, 118-123; Vilka 2007, 149,150)

Tässä tutkimuksessa reliabiliteetti on korkea. Kolmen eri vuoden tulokset antoivat hyvin samansuuntaisia tuloksia. Tutkimusta ei voida toistaa toisessa tutkimusympäristössä sillä työhyvinvointi on aina sidoksissa kokemusympäristöön eikä näin ollen toisenlaisessa toimintaympäristössä saada samanlaisia tuloksia tutkittavasta ilmiöstä. Kysely suunnattiin koko perusjoukolla sillä haluttiin antaa kaikille samanarvoinen vastausmahdollisuus. Kaikki halukkaat eivät ole tätä mahdollisuutta kuitenkaan saaneet sillä tutkija sai vasta kyselyn toteutuksen jälkeen tietää, ettei kaikilla työntekijöillä ole käytössään sähköpostia. Näiden osuus on pieni perusjoukosta, puhutaan korkeintaan muutamista kymmenistä ihmisistä (lyhytaikaiset sijaiset mukaan lukien). Tällä ei ole merkitystä tutkimuksen reliabiliteettiin.

Tutkimuksen ulkoisessa valideetissa on pieniä puutteita. Vastausprosentti kaikissa kyselyissä oli hieman keskiverto kyselytutkimusta parempi (Vehkalahti 2008, 44). Siitä huolimatta tutkimusta yleistettäessä koskemaan koko Vaalijalan henkilökuntaa on huomioitava se että tutkimuksen kato on noin 40 %. Sillä voi olla merkitystä tutkimuksen yleistettävyyteen. Esimerkiksi vakinaisten työntekijöiden osuus vastanneista on noin 7 % suurempi kuin todellinen perusjoukko. Tämä tarkoittaa tietenkin sitä, ettei määräaikaisten työntekijöiden ääni kuulu tutkimuksessa aivan yhtä voimakkaasti kuin mitä heitä todellisuudessa on. Tutkija käytti mielestään kaikki käytettävissä olevat keinot ihmisten motivoimiseksi vastaamaan, joten vastaajien katoon hän ei ole voinut enempää vaikuttaa omilla valinnoillaan.

Sisäisen validiteetin tasoa on vaikea arvioida. Käytettävissä olevilla mittareilla on pyritty löytämään oikeat syy-seuraus suhteet. Tutkimuksen sisällössä ja rakenteessa on tutkijan mielestä puutteita. Tutkimuksen viitekehys on rakennettu vasta kyselyiden suorittamisen jälkeen. Tämä näkyy tutkimuksessa. Kysymykset ovat tutkittavan ilmiön kannalta osin puutteellisia. Ilmiön kannalta olisi ollut hyödyllistä selvittää vielä esimerkiksi taustamuuttujana se, tekeekö vastaaja säännöllistä työaika vai vuorotyötä. Nyt laadullisessa osiossa tästä saa viitteitä, muttei kokonaiskuvaa. Stressin ja henkisen paineen sekä turvallisen työympäristön kokemista olisi ilmiön kannalta ollut hyödyllistä myös selvittää enemmän. Työhyvinvointia edistävien toimenpiteiden kannalta olisi kannattanut selvittää esimerkiksi; kuinka vastaajat kokevat työn ja vapaa-ajan välisen kuormittavuuden sekä työstä itsestään aiheutuvan henkisen kuormittavuuden. Kysymysten asettelu oli osin puutteellinen. Esimerkiksi työpaikkakiusaamista koskevassa kysymyksessä; on eri asia nähdä työpaikkakiusaamista kuin kokea sitä itse. Nyt tuloksista ilmenee että työpaikkakiusaamista ilmenee, mutta kuinka paljon – sitä ei voida sanoa. Stressin kokeminen jäi vääränlaisen kysymyksen asettelun vuoksi lähes kokonaan käsittelemättä.

Tutkimuksen kriteerivaliditeetti on korkea. Valtakunnalliset työhyvinvointia käsittelevien tutkimusten tulokset yleisesti olivat yhteneväisiä tämän tutkimuksen tulosten kanssa. Myös tarkemmin eriteltyt sosiaali- ja terveysalan työoloja sekä vammaishuollossa työskentelevien työoloja tutkineen tutkimuksen tulokset olivat pitkälti samansuuntaisia Vaalijalan tulosten kanssa.

Tutkimuksen avoimilla kysymyksillä haluttiin laajempaa ymmärrystä Vaalijalan työntekijöiden työhyvinvoinnista. Sillä haluttiin selvittää, mikä heidän mielestään on parasta työssä, mitä työyhteisössä pitäisi kehittää ja miten he näkevät että itse voisivat vaikuttaa työyhteisön hyvinvointiin. Avointen kysymysten käyttö määrällisessä tutkimuksessa on perusteltua silloin kun vaihtoehtoja ei tarkkaan tunneta etukäteen (Heikkilä 2008, 49). Vastaajia ei haluttu myöskään ohjata vastaajaa vastaamaan tietyllä lailla. Koko tutkimuksen aineisto saatiin samaa kyselyä käyttäen, kysymysten asettelut olivat täsmälleen samat kaikkina kolmena vuotena. Avoiimiin kysymyksiin jätti vastaamatta osa vastaajista. Tämä oli odotettavissakin sillä ne ovat vaivalloisempia vastaajalle. Joukossa oli myös epäasiallisia vastauksia. Nämä tutkija jätti tutkimuksesta pois.

Vastausten teemoittaminen oli vaikeaa sillä tutkija joutui käyttämään omaa tulkintaa paljon joidenkin vastausten kohdalla, miettiessään mihin teemaan vastaus kuuluu. Yksi lause saattoi kuulua moneen teemaan. Kvantifiointin kannalta tämä on olennaisinta. Toisaalta, kvantifiointi ei ollut olennaisessa osassa avoimissa kysymyksissä vaan lisätietoa antava tekijä. Avointen kysymysten käyttö lisäsi tutkimuksen laatua ja luotettavuutta. Mieli-pidevääntämien tulokset saivat useassa kohtaa selityksen avoimien kysymysten vastauksista. Esimerkiksi

turvallisuus ja ergonomia-osiossa mielipidevääntämällä selvisi se että ergonomiassa on kehitettävää. Avoimilla kysymyksillä saatiin vastaus siihen, mikä ergonomiassa on huonosti. Avoimista kysymyksistä nousi esille myös kokonaan mielipidevääntämisosiossa käsittelemättä jäänyt työyhteisön kehittämistarve. Näin ollen avoimien kysymysten käyttö oli tutkimuskokonaisuuden kannalta varsin perusteltua.

8.2 Tutkimuksen eettisyys

Tutkimukselle on ollut selkeä tarve Vaalijalan kuntayhtymässä jo vuosien ajan. Tässä laajuudessa työhyvinvointia ei ole tutkittu Vaalijalassa koskaan. Yksittäisen osastot tai yksiköt ovat tehneet omissa työyhteisöissään työhyvinvointikartoituksia, mutta näiden kartoitusten yleisyydestä tutkijalla ei ole ollut saatavissa enempää tietoa. Tutkimuksen toteutukseen tutkija on saanut tutkimusluvan organisaation johdolta. Tällä tutkimuksella on haluttu tuottaa tietoa koko Vaalijalan henkilökunnan hyvinvoinnin tilasta, yksilön näkökulmasta. Vastaajat ovat olleet vapaaehtoisia. Heitä on tiedotettu tutkimuksen tarkoituksesta ja tavoitteista (Liitteet 2 ja 3). Kyselyssä käytetyt kysymykset liittyivät yleisesti tunnettuihin työhyvinvoinnin osa-alueisiin. Kyselyssä oli mahdollisuus jättää vastaamatta jos koki kysymyksen esimerkiksi liian henkilökohtaiseksi. Kysymyksissä ei ollut mitään eettisesti arveluttavaa. Kyselyn teossa ja tulosta käsittelyssä on noudatettu huolellisuutta, tarkkuutta ja rehellisyyttä. Tutkija on käyttänyt analyysimenetelmiä parhaan kykynsä mukaan. Tulosten raportointi on tehty avoimesti ja rehellisesti.

Tuloksia on tarkoitettu tulkittavaksi ainoastaan Vaalijalan henkilökunnan kokemana työhyvinvoinnin tilana. Niitä ei ole tarkoitettu käytettäväksi muissa organisaatioissa. Tutkimustulokset omistaa Vaalijalan kuntayhtymä ja se käyttää niitä haluamallaan tavalla. Tutkimusaineisto säilytetään Webropol-ohjelmiston tietokannassa mahdollista myöhempää hyödyntämistä varten. Tutkittavilta ei ole pyydetty erillistä lupaa säilyttää aineistoa. Tutkija tuhoaa aineiston omista tietokannoistaan luovutettuaan tutkimusraportin.

Tutkimusaineistoa on koko tutkimuksen ajan säilytetty huolellisesti eikä ulkopuoliset ole päässeet siihen käsiksi. Vastaajien henkilöllisyys ei näy missään tuloksissa eikä yksittäistä vastaajaa ole voinut tunnistaa pelkän aineiston tai tulosten perusteella.

8.3 Jatkotutkimukset

Tällä tutkimuksella on selvitetty Vaalijalan kuntayhtymän työntekijöiden kokemaa työhyvinvoinnin tilaa yksilön näkökulmasta ja siinä tapahtuneita muutoksia. On selvitetty, mistä työntekijät saavat mielihyvän kokemuksista, mitä pitäisi kehittää työyhteisössä ja miten työntekijä

voi itse vaikuttaa työhyvinvointiin. Lisäksi tällä tutkimuksella tutkija olisi halunnut selvittää työhyvinvointiin eniten vaikuttavat tekijät sekä työhyvinvoinnin osa-alueiden keskinäisiä riippuvuussuhteita. Esimerkiksi millainen vaikutus palautteen antamisella on työmotivaatioon. Tutkijan osaaminen ja käytettävissä olevat menetelmät eivät tähän riittäneet. Jatkotutkimus olisi tarpeellinen, jotta nyt kerätty ja analysoitu aineisto pystyttäisiin hyödyntämään täysipainoisesti työhyvinvoinnin edistämistyössä. Tarkoilla selvityksillä ja suunnittelulla käytettävissä olevat resurssit saadaan parhaiten hyödynnettyä.

Vaalijalaan rakennetaan parhaillaan ISO 9001:2008 laadunhallintajärjestelmää, jonka olisi tarkoitus olla käytössä vuonna 2018. Tähän laatujärjestelmän yhtenä osana tulee määritellä työhyvinvointia ylläpitävät, mittaavat ja kehittävät toimet. Tässä yhteydessä Vaalijalassa tulisi olla käytössä työhyvinvointia mittaava mittari, jota säännöllisesti käytettäisiin yhtenä osana työhyvinvoinnin kehittämiseksi asetettujen tavoitteiden saavuttamisen arvioimiseen. Muita mahdollisesti käytettäviä mittareita on Liukkosen (2006) mukaan sairauspoissaolot, henkilöstön vaihtuvuus, työajan seuranta, työvoimakulujen seuranta, työtapaturmien seuranta, työn miehityksen seuranta sekä eläköitymisen seuranta. Mittareiden käytöstä tulisi keskustella henkilökunnan kanssa ja selvittää, mitä ja miten mittareita käytetään. Mittareiden tuottamaa tietoa tulee käyttää päätöksenteon tukena ja sitä tulee arvioida jatkuvasti arjessa. Mittareita on muutettava tarvittaessa. Mittareiden tuottama tieto antaa aina pelkistetyn kuvan todellisuudesta joka on muistettava tietoa tulkittaessa. Oikein kohdistetut toimenpiteet hyvinvoinnin huolehtimisessa takaavat organisaation kilpailukyvyn alati uudistuvassa maailmassa. (Liukkonen 2006,135-272)

8.4 Tutkijan kasvu tutkijana ja omaa pohdintaa aiheesta

Tutkimuksen tekeminen oman organisaation työhyvinnoista kiinnosti tutkijaa kovasti. Opinnot henkilöstöjohtamisesta ja aikaisemmat omat kokemuksen työyhteisön ilmapiirin vaikutuksesta omaan työmotivaatioon saivat tutkija innostumaan työhyvinvoinnin tilan kartoittamisesta. Lisäksi organisaation tarve kartoittaa henkilökunnan työhyvinvoinnin tilaa lisäsi motivaatiota aloittaa tutkimuksen parissa. Tutkimuksen rajaaminen ja tavoitteiden asettaminen oli haasteellista sillä työhyvinvointia mittaava mittari oli jo olemassa ja sitä ei ollut mahdollista enää vaihtaa. Tutkimuksen tekeminen täytyi aloittaa ikään kuin loppupäästä. Vaikka aihe kiinnosti tutkijaa kovasti, materiaalin tuottaminen aiheesta tuntui haasteelliselta. Tutkija kahlas iähdemateriaalia aiheesta läpi ja vältteli aloittamista. Lopulta tekstin työstäminen oli aloitettava. Tässäkin vaiheessa tutkija onnistui pakoilemaan kirjoittamista aloittamalla aineiston analysoinnin. Aloittaessa tutkimuksen parissa tutkija ajatteli että on yksinkertaista kun aineisto on jo valmiina. Ei tarvitse kuin kirjoittaa viitekehys puhtaaksi ja analysoida. Kuulostaa helpolta, mutta käytännössä se ei sitä ole.

Teoriaa läpi käydessä ongelmia tuotti aineiston määrä. Suomessa työhyvinvointi on niin laajasti tutkittu ilmiö että tietoa siitä löytyy todella paljon. Tieto ei ole kuitenkaan monipuolista vaan siinä näyttäytyy tietyt tekijät toistuvasti, lähteestä riippumatta. Tästä tutkija veti johtopäätöksen, ettei työhyvinvoinnista huolehtiminen periaatteessa ole ”avaruustiedettä”. Jos hyvinvoinnin perusasiat ovat kunnossa, niin ongelmia ei pitäisi olla. Ongelmana on että ihmisen on kovin vaikea katsoa peiliin. Ongelmien syyt on helppo vyöryttää toisille. Tosiasiassa hyvän työyhteisön kehittäminen lähtee meistä jokaisesta itsestään. Tutkimuksen tulos tukee tätä väittämää.

Tässä tutkimuksessa haasteellisinta oli rakentaa viitekehys jo tehtyyn mittariin. Tutkimuksen edistyessä kirjoittaminenkin alkoi sujua. Hirsjärven ym. (2009) mukaan kirjoittamisen välttelyn syitä voivat olla uskonpuute, epäonnistumisen pelko ja riittämättömyyden tunne. Miten kirjoittaa enää mitään kun kaikki on jo sanottu moneen kertaan ja paremmin... (Hirsjärvi ym. 2009, 57) Tämä taisi vaivata tätäkin tutkijaa. Haasteita tuotti myös tutkimusmenetelmien laaja tiedon kirjo. Etenkin laadullisen tutkimuksen lähteet antoivat hyvin erilaista tietoa tutkimusmenetelmästä. Tiedon soveltaminen käytäntöön osoittautui haastavaksi myös määrällisen tutkimuksen menetelmissä.

Tutkimustulokset tuottivat viiden vuoden ajalta varsin samansuuntaista tietoa. Vaalijalan työntekijöiden kokemassa työhyvinvoinnin tilassa ei ollut tapahtunut mitään suuria muutoksia. Tulosten hyödynnettävyys on tutkijan mielestä lähinnä työyksiköiden tasolla. Tutkija haluaa korostaa yksiköiden esimiesten vastuuta alaistensa hyvinvoinnista. He näkevät ja tuntevat alaisensa parhaiten. Heillä on mahdollisuus vaikuttaa arkeen. Hyvinvoinnin perusta muodostuu arjen toimimisesta.

Oppimisprosessina opinnäytetyön tekeminen on ollut mitä antoisin. Se on haastanut tutkijan tiedon etsimisen ja soveltamisen taidot, ajankäytön resursoinnin ja itsehillinnän taidot. Opin- näytetyössä tutkija koki hyvin hyödylliseksi opinnäytetyöseminaarit, joita tutkija kävi tutkimuk- sen aikana. Seminaareissa sai uusia näkökulmia omaan ajatusmaailmaan. Muiden tutkimuk- sen tekemisen seuraaminen auttoi myös omista valinnoista.

LÄHTEET

- Ahonen, G. Työelämä ja sen muutos 2013. [Verkkojulkaisu] 2013 Julkaisussa Kauppinen, T., Mattila-Holappa, P., Perkiö-Mäkelä, M., Saalo, A., Toikkanen, J., Tuomivaara, S., Uuksulainen, S., Viluksela, M. & Virtanen, S. 2013 Työ ja terveys Suomessa 2012 Seurantatietoa työoloista ja työhyvinvoinnista. [Viitattu: 2014-09-18] Saatavissa: http://www.ttl.fi/fi/verkkokirjat/tyo_ja_terveys_suomessa/Documents/Tyo_ja_Terveys_2012.pdf
- Ahonen, G. 2010. Työkyvyn taloudellinen merkitys. Julkaisussa: Martimo, K-P., Antti-Poika, M. & Uitti, J. (toim.) Työstä terveyttä. Helsinki: Duodecim, 36–46
- Ammattitautilaki. L 1343/1988. Finlex. Lainsäädäntö. [Viitattu 2014-12-01] Saatavissa: <http://www.finlex.fi/fi/laki/ajan-tasa/1988/19881343?search%5Btype%5D=pika&search%5Bpika%5D=ammattitautilaki>
- Burton, J. 2010. WHO Healthy workplace Framework and Model: Background and Supporting Literature and Practise. [Verkkojulkaisu] 2010 [Viitattu 2014-11-06] Saatavissa: http://www.who.int/occupational_health/healthy_workplace_framework.pdf
- Clark, A.E. 2005. What makes a good job? Evidence from OECD countries', in Bazen, S., Lucifora, C. & Salvera, W. (eds), Job Quality and employer Behavior. Houndmills, Basingstoke: Palgrave Macmillan), 11—30
- den Dulk, L. et al. 2011. A Theoretical Framework. By Bäck-Wiklund, M., van der Lippe, T., den DULK, L. & Doorne-Huiskes, A. Quality of Life and Work in Europe. Palgrave macmillan, 17—31
- Ensio, A., Suomalainen, S., Lammintakanen, J. & Kinnunen, J. 2014. Työtyytyväisyys meillä ja muualla. Julkaisussa Ranta, I. & Tilander, E. (toim.) Työhyvinvoinnin keinot, Hoito-työn vuosikirja 2014. Helsinki: Fioca Oy, 61—75
- Eskola, J. & Suoranta, J. 2003. Johdatus laadulliseen tutkimukseen. 6.painos. Tampere: Vastapaino
- Heikkilä, T. 2008. Tilastollinen tutkimus. Helsinki: Edita Publishing Oy
- Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2009. Tutki ja kirjoita. 15.painos. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi
- Husman, K. 2010. Suomalaisen työterveyshuollon kehitys. Julkaisussa: Martimo, K-P, Antti-Poika, M. & Uitti, J. (toim.) Työstä terveyttä. Helsinki: Duodecim 56—68
- Jabe, M. 2010. Voitko hyvin työssäsi? Opas alaiselle ja esimiehelle. Vantaa; Yrityskirjat Oy
- Jokinen, I. 2014. Vaalijalan kuntayhtymän tiedote 20.11.2014
- Kaivola, T. 2003. Työpaikan ihmissuhteet. Helsinki: Kirjapaino Oy
- Kananen, Jorma. 2011. Kvantti. Kvantitatiivisen opinnäytetyön kirjoittamisen käytännön opas. Jyväskylä: Jyväskylän ammattikorkeakoulu
- Kananen, J. 2012. Kehittämistutkimus opinnäytetyönä. Kehittämistutkimuksen kirjoittamisen käytännön opas. Jyväskylä: Jyväskylän ammattikorkeakoulu
- Kauppinen, T., Mattila-Holappa, P., Perkiö-Mäkelä, M., Saalo, A., Toikkanen, J., Tuomivaara, S., Uuksulainen, S., Viluksela, M. & Virtanen, S. 2013 Työ ja terveys Suomessa 2012 Seurantatietoa työoloista ja työhyvinvoinnista. [Verkkojulkaisu] 2012 [Viitattu: 2014-

09-18] Saatavissa: http://www.ttl.fi/fi/verkkokirjat/tyo_ja_terveys_suomessa/Documents/Ty%C3%B6%20ja%20terveys%20-haastattelututkimus%202012_taulukkora-portti.pdf

Koskinen, S., Manderbacka, K. & Aromaa, A. Koettu terveys ja pitkäaikaissairastavuus. Julkaisussa Koskinen, S., Lundqist, A. & Ristiluoma, N. (toim.) Terveys, toimintakyky ja hyvinvointi Suomessa 2011. Terveiden ja hyvinvoinninlaitos, Raportti 68/2012

Laine, M., Kokkinen, L., Kaarlela-Tuomaala A., Valtanen, E., Elovainio, M., Keinänen, M. & Suomi, R. 2011 Sosiaali- ja terveysalan työolot 2010. Kahden vuosikymmenen kehityskulku. Helsinki: Työterveyslaitos

Laine, P. 2014. Työhyvinvoinnin kehittäminen – Mission impossible? Julkaisussa Ranta, I. & Tilander, E. (toim.) Työhyvinvoinnin keinot, Hoitotyön vuosikirja 2014. Helsinki: Fioca Oy, 9–25

Laine, P. 2013. Työhyvinvoinnin kehittäminen. Hyvän kehittämisen reunaehdot tutkimassa. [Verkkajulkaisu] 2013 [Viitattu 2014-11-10] Turun yliopisto. Kasvatustieteiden tiedekunta. Väitöskirja. Saatavissa: <https://www.doria.fi/bitstream/handle/10024/93684/Anna-les%20C%20372%20Laine%20VK.pdf?sequence=4>

Laki miesten ja naisten tasa-arvosta. L. 609/1986. Finlex. Lainsäädäntö. [Viitattu: 2014-12-01] Saatavissa: <http://www.finlex.fi/fi/laki/ajan-tasa/1986/19860609?search%5Btype%5D=pika&search%5Bpika%5D=laki%20naisten%20ja%20miesten%20tasa-arvosta>

Laki työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta. L. 44/2006. Finlex. Lainsäädäntö. [Viitattu 2014-12-01] Saatavissa: <http://www.finlex.fi/fi/laki/ajan-tasa/2006/20060044?search%5Btype%5D=pika&search%5Bpika%5D=laki%20ty%C3%B6suojelun%20valvonnasta%20ja%20muutoksenhausta%20ty%C3%B6suojeluasioissa>

Laki yhteistoiminnasta yrityksissä. L. 334/2007. Finlex. Lainsäädäntö. [Viitattu 2014-12-01] Saatavissa: <http://www.finlex.fi/fi/laki/ajan-tasa/2007/20070334?search%5Btype%5D=pika&search%5Bpika%5D=laki%20yhteistoiminnasta%20yrityksiss%C3%A4>

Laki yksityisyyden suojasta työelämässä. L. 759/2004, Finlex. Lainsäädäntö. [Viitattu 2014-12-01] Saatavissa: <http://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2004/20040759>

Lane, R. E. 2000. The Loss of Happiness in Market Democracies. London: Yale University Press

Linström, K. 2002. Työyhteisöjen, terveyden ja hyvinvoinnin näkökulman kehittyminen Suomessa. Julkaisussa; Linström, K. & Leppänen, A. (toim.) Työyhteisön terveys ja hyvinvointi, 24—34

Liukkonen, P. 2006. Työhyvinvoinnin mittarit. Menetelmät, eurot, päätelmät. Helsinki: Talentum Media Oy

Mäkelä-Perkiö, M. 2013 Yksilöiden voimavarat. [Verkkajulkaisu] 2013 Julkaisussa Kauppinen, T., Mattila-Holappa, P., Perkiö-Mäkelä, M., Saalo, A., Toikkanen, J., Tuomivaara, S., Uuksulainen, S., Vilauksela, M. & Virtanen, S. 2013 Työ ja terveys Suomessa 2012 Seurantatietoa työoloista ja työhyvinvoinnista. [Viitattu: 2014-09-18] Saatavissa: http://www.ttl.fi/fi/verkkokirjat/tyo_ja_terveys_suomessa/Documents/Tyo_ja_Terveys_2012.pdf

Mäkitalo, J. 2010. Työkyvyn ulottuvuudet. Julkaisussa: Martimo, K-P, Antti-Poika, M. & Uitti, J. (toim.) Työstä terveyttä. Helsinki: Duodecim, 162—169

- Niskala, A. [1.]. 2014. Henkilöstömäärän laskenta Vaalijalassa 6.11.2014 [Puhelinkeskustelu]
- Niskala, A. [2.]. Vakanssien jakautuminen Vaalijalassa. [Sähköposti] Jaana Kohvakka 10.11.2014
- Nummelin, T. 2008. Stressi haastaa työkyvyn. Varhainen puuttuminen esimiehen työkaluna. Helsinki: WSOYPro
- Nykänen, E. 2007. Rennosti töissä. Käytännön ohjeita työssä jaksamiseen. Jyväskylä: WSOYPro/Docendo-tuotteet
- Nätti, J. & Anttila, T. 2012. Joustava työaika, organisaation menestys ja henkilöstön hyvinvointi. Julkaisussa: Pyöriä, P. (toim.) Työhyvinvointi ja organisaation menestys. Helsinki: Gaudeamus, 155-173
- Otala, L. & Ahonen, G. 2003. Työhyvinvointi tuloksen tekijänä. Helsinki: Werner Söderström Osakeyhtiö
- Perustuslaki. L.731/1999. Finlex. Lainsäädäntö. [Viitattu 2014-12-01] Saatavissa: <http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1999/19990731?search%5Btype%5D=pika&search%5Bpika%5D=perustuslaki>
- Pyöriä, P. (toim) 2012. Työhyvinvointi ja organisaation menestys. Helsinki: Gaudeamus
- Rauramo, P. 2012. Työhyvinvoinnin portaat. Viisi vaikuttavaa askelta. 2.painos. Porvoo: Edita Publishing Oy
- Räsänen, K. 2010. Työterveyteen liittyvää lainsäädäntöä. Julkaisussa: Martimo, K-P., Antti-Poika, M. & Uitti, J. (toim.) Työstä terveyttä. Helsinki: Duodecim, 45—55
- Saari, T. & Pyöriä, P. 2012 Sitoutunut työntekijä: menestyksen merkki vai edellytys. Julkaisussa: Pyöriä, Pasi (toim.) Työhyvinvointi ja organisaation menestys. Helsinki: Gaudeamus, 41-60
- Sairausvakuutuslaki. L. 1224-2004. Finlex. Lainsäädäntö. [Viitattu 2014-12-01] Saatavissa: <http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2004/20041224?search%5Btype%5D=pika&search%5Bpika%5D=sairausvakuutuslaki>
- Suomala, T. 2014. Työn ja yksityiselämän yhteensovittaminen – voimien lähde ja arjen haaste. Julkaisussa Ranta, I. & Tilander, E. (toim.) Työhyvinvoinnin keinot, Hoitotyön vuosikirja 2014. Helsinki: Fioca Oy, 76 – 88
- Sosiaali- ja terveysministeriö [1.]. 2011. Työympäristön ja työhyvinvointilinjaukset vuoteen 2020. [Verkkojulkaisu] 2011 [Viitattu: 2014-11-27] Saatavissa: http://www.stm.fi/c/document_library/get_file?folderId=2765155&name=DLFE-16254.pdf
- Sosiaali- ja terveysministeriö. [2.]. 2012 Valtioneuvoston periaatepäätös Kehitysvammaisten henkilöiden yksilöllisen asumisen ja palveluiden turvaamisesta. [Verkkojulkaisu] 2012 Viitattu [2014-11-24] Saatavissa: http://www.stm.fi/c/document_library/get_file?folderId=5197397&name=DLFE-24004.pdf
- Szücs, S. et al. 2011. Satisfaction with the Work-life Balance. By Bäclund- Wilkund, M., van der Lippe, T., den Dulk, L. & Doorne-Huiskes, A. Quality of Life and Work in Europe. Palgrave macmillan, 95—117
- Terveiden ja hyvinvoinninlaitos 2014. [Verkkojulkaisu] 2014 [Viitattu 2014-12-08] Saatavissa: <http://www.thl.fi/fi/web/vammaispalvelujen-kasikirja/palvelujen-jarjestamisprosessi/vammaisalan-viranomaiset>
- Työelämä 2020. [Verkkosivu] 2014 [Viitattu: 2014-11-27] Saatavissa: http://tyoelama2020.fi/tyopaikoille/mukaan_kehittamisohjelmaan/tyohyvinvointifoorumi

Tykykylä, Työterveyslaitos. [Verkkosivu] Viitattu [2014-10-30] Saatavissa:

http://www.ttl.fi/fi/tyohyvinvointi/tykytoiminta/mita_on_tyokyky/Sivut/default.aspx

Työntekijän eläkelaki. L. 395/2006. Finlex. Lainsäädäntö. [Viitattu 2014-12-01] Saatavissa:

<http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2006/20060395?search%5Btype%5D=pika&search%5Bpika%5D=ty%C3%B6el%C3%A4keentoutus>

Työterveyshuoltolaki 1383/2001 Finlex. Lainsäädäntö. [Viitattu 2014-12-01] Saatavissa:

<http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2001/20011383>

Työturvallisuuslaki L. 738/2002. Finlex. Lainsäädäntö. [Viitattu 2014-12-01] Saatavissa:

<http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20020738?search%5Btype%5D=pika&search%5Bpika%5D=ty%C3%B6turvallisuuslaki>

Työsopimuslaki. L. 55/2001. Finlex. Lainsäädäntö. [Viitattu 2014-12-01] Saatavissa:

<http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2001/20010055?search%5Btype%5D=pika&search%5Bpika%5D=ty%C3%B6sopimuslaki>

Työ ja elinkeinoministeriö 2012. Työelämän kehittämissuunnitelma vuoteen 2020. [Verkkosivu]

2012 [Viitattu 2014-11-27] Saatavissa: http://tyoelama2020.fi/files/35/tyoelaman_kehittamisstrategia_final.pdf

Työ ja elinkeinoministeriö 2014. Työbarometri syyskuu 2013. Työ ja elinkeinoministeriön julkaisuja. [Verkkosivu] Työ ja yrittäjyys 32/2014. [Viitattu 2014-09-24] Saatavissa:

http://www.tem.fi/files/40839/TEMjul_32_2014_web_09092014.pdf

Uimonen, A. 2014. Vaalijalan Tyhy-ryhmän toiminta. 6.10.2014 Jaana Kohvakka [sähköposti]

Vaalijala [1.]. 2014 Vaalijalan missio, visio ja strategia [verkkosivu] Viitattu [2014-11-06]

Saatavissa: http://www.vaalijala.fi/alltypes.asp?menu_id=305 sekä http://www.vaalijala.fi/alltypes.asp?menu_id=56&menupath=47,56#56

Vaalijala [2.]. Henkilöstökertomus 2008

Vaalijala [3.]. Henkilöstökertomus 2013

Vaalijala [4.]. Työsuojelun toimintaohjelma 2012

Vaalijala [5.]. Varhaisen tuen toimintaohjelman huolen puheeksiottoon ja ristiriitatilanteisiin 2013

Vaalijala [6.]. Sairaslomia aiheuttaneet tapaturmat v.1990-2013.

van der Lippe, T & Bäck-Wiklund, M. 2011. Quality of Life and Work in a Changing Europe. By Bäck-Wiklund, M., van der Lippe, T., den DULK, L. & Doorne-Huiskes, A. Quality of Life and Work in Europe. Palgrave macmillan, 1–13

Valtioneuvoston periaatepäätös kehitysvammaisten henkilöiden yksilöllisen asumisen ja palveluiden turvaamisesta. 2012. [Verkkosivu] 2012 [Viitattu 2014-10-28] Saatavissa:

http://www.stm.fi/c/document_library/get_file?folderId=5197397&name=DLFE-24004.pdf

Vehkalahti, K. 2008. Kyselytutkimuksen mittarit ja menetelmät. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi


Viitala, R. 2013. Henkilöstöjohtaminen. Strateginen kilpailutekijä. Helsinki: Edita Publishing Oy

Vilkka, H. 2007. Tutki ja mittaa. Määrällisen tutkimuksen perusteet. Helsinki: Kustannus-
osakeyhtiö Tammi

Vironen, J. 2014. Vaalijalan Tyhy-toiminta. 10.11.2014 Jaana Kohvakka [sähköposti]

Yleissopimus 155, Työministeriö ILO-neuvottelukunta. [Verkkajulkaisu] Kansainväliset Työ-
järjestö ILO:n Yleissopimukset. Sandell, T. (toim.) 2. painos. [Viitattu 2014-11-06] Saata-
vissa: https://www.tem.fi/files/25956/ilo_yleissopimukset.pdf

Liite 1. Tutkimusluvut

 **SAVONIA**

TUTKIMUSLUPA-ANOMUS
14.1.2014

Tutkimuksen tekijä: Jaana Kohvakka
Opinto-oikeusnumero: 70817
Ryhmä tunnus: TKJY13S
Tutkinto: Sosiaali- ja terveysalan Kehittäminen ja johtaminen, YAMK
Puhelin: +358 41430 8691
Sähköposti: Jaana.M.Kohvakka@edu.savonia.fi
Muu käytössä oleva sähköposti: Jaana.Kohvakka@vaalijala.fi tai jaana.kohvakka@gmail.com

Tutkimus
Tutkimuksen nimi/aihe: Vaalijalan kuntoutuskeskuksen henkilökunnan työhyvinvointikartoitus

Tutkimuksen tarkoitus: Kartoittaa Vaalijalan kuntoutuskeskuksen työntekijöiden työhyvinvointia
Toteutettavaa kartoitusta verrataan vuonna 2009 toteutettuun työhyvinvointikartoitukseen.

Tutkimusmenetelmät: Kvantitatiivinen survey-tutkimus.

Tutkimusajankohta: Kysely keväällä 2014. Tulosten analysointi syksyllä 2014.


Tutkimuspaikka: Vaalijalan Kuntoutuskeskus

Päätös
☒ Tutkimuslupa myönnetään
☐ Tutkimuslupaa ei myönnetä

Allekirjoitukset:

Pieksämäki 14.1.2014

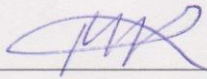
Paikka ja päivämäärä



Jaana Kohvakka
Tutkimuksen tekijä

15.1.2014

Paikka ja päivämäärä



Maarit Rantakurtakko
Kuntoutuksen johtaja

Tätä sopimusta on tehty 2 kpl, toinen Vaalijalan kuntoutuskeskuksen käyttöön, toinen tutkimus-

17.2.2014

Tutkimuksen tekijä: Jaana Kohvakka

Opinto-oikeusnumero: 70817

Ryhmätunnus: TKJY13S

Tutkinto: Sosiaali- ja terveysalan Kehittäminen ja johtaminen, YAMK

Puhelin: +358 41430 8691

Sähköposti: Jaana.M.Kohvakka@edu.savonia.fi

Muu käytössä oleva sähköposti: Jaana.Kohvakka@vaalijala.fi tai jaana.kohvakka@gmail.com

Tutkimuksen aihe: Vaalijalan kuntayhtymän henkilökunnan työhyvinvointikartoitus.

Tutkimuksen tarkoitus: Kartoittaa Vaalijalan kuntayhtymän työntekijöiden työhyvinvointia kartoitusta verrataan vuonna 2009 toteutettuun työhyvinvointikartoitukseen.

Tutkimusmenetelmät: Kvantitatiivinen survey-tutkimus.

Tutkimusajankohta: Kysely henkilöstölle keväällä 2014. Tulosten analysointi syksyllä 2014

Tutkimuspaikka: Vaalijalan kuntayhtymän avopalvelut

Päätös:

- ☒ Tutkimuslupa myönnetään
☐ Tutkimuslupaa ei myönnetä

Allekirjoitukset:

Pieksämäki 17.2.2014

Paikka ja päivämäärä

gm

Jaana Kohvakka

Piimäki 20

Paikka ja päivämäärä

Amo

Asko Mäkinen

Liite 2. Tyhy- vastaavien infokirje tutkimuksesta vuonna 2014

Tervehdys TYHY-vastaavat!

Vaalijalan kuntayhtymässä toteutetaan tänä keväänä koko henkilöstön työhyvinvointia mittaava tutkimus. Tutkimus toteutetaan TYHY-ryhmän toimesta ja se on jatkoa vuosina 2009 ja 2010 tehdyille työhyvinvointia mitanneille tutkimuksille. Vuonna 2009 aloitettiin kuntayhtymässä pitkäjänteinen työyhteisön ja työhyvinvoinnin kehittäminen. Tällöin aloitettiin työhyvinvointia edistäviä toimenpiteitä, joiden vaikuttavuutta tällä toteutettavalla tutkimuksella halutaan myös arvioida.

Toteutettavan tutkimuksen kysymykset ovat samoja kuin edellisissäkin tutkimuksissa. Tutkimuksen tarkoituksena on verrata aikaisempien tutkimusten tuloksia nyt toteutettavan tutkimuksen tuloksiin. Tutkimus toteutetaan sähköisesti, Webropol-ohjelmalla. Jokaiselle kuntayhtymän työntekijälle lähetetään 24.3.2014 sähköpostia, jossa kerrotaan tutkimuksesta. Sähköpostin yhteydessä on linkki, jota klikkaamalla pääsee vastaamaan kyselyyn. Kyselyyn on mahdollista vastata 17.4.2014 saakka. Aikaisempiin tutkimuksiin on vastannut keskimäärin puolet henkilökunnasta. **Nyt toteutettavaan tutkimukseen tarvitsemekin teidän TYHY-vastaavien apua!**

Toivomme että jokainen TYHY-vastaava tiedottaisi oman yksikkönsä henkilökuntaa etukäteen toteutettavasta tutkimuksesta ja kannustaisi kaikkia vastaamaan kyselyyn. Tiedottamisessa henkilökunnalle kannattaa korostaa että vastaaminen on täysin anonyymiä, yksittäisen vastaajan henkilöllisyyttä ei ole mahdollista saada selville missään tutkimuksen vaiheessa. Toivomme teidän myös korostavan että jokainen vastaus on merkityksellinen ja että näin voimme yhdessä vaikuttaa työhyvinvointiimme. Tutkimuksen tuloksia ja Vaalijalan kuntayhtymässä toteutettuja työhyvinvointia edistäviä toimenpiteitä tullaan esittelemään valtakunnallisilla Työhyvinvointipäivillä vuonna 2015.

Lisätietoa tutkimuksesta antaa tarvittaessa:

Aija Uimonen/ oppilaskoti Simpukka aija.uimonen@vaalijala.fi

Jouni Vironen/ oppilaskoti Koivu jouni.vironen@vaalijala.fi

Jaana Kohvakka/ oppilaskoti Avain jaana.kohvakka@vaalijala.fi

Yhteistyö terveisin,

Vaalijalan TYHY-ryhmä,

Aija Uimonen (pj)

Jouni Vironen

Lea Holopainen

Kaisa Nykänen

Riitta Heikkinen

Eveliina Vauhkonen

Ari-Pekka Wilska

Liite 3. Vuoden 2014 kyselyn saatekirje

TUTKIMUS TYÖHYVINVOINNISTA VAALIJALAN KUNTAYHTYMÄSSÄ

Vaalijalan kuntayhtymässä toimii työhyvinvoinnin edistämiseksi koottu TYHY-ryhmä, jonka tehtävänä on ollut pitkäjänteinen kehitystyö työhyvinvoinnin lisäämiseksi koko kuntayhtymässä. TYHY-ryhmän toimesta Vaalijalassa toteutettiin vuosina 2009 ja 2010 tutkimus, jossa tutkittiin koko henkilöstön työhyvinvointia. TYHY-ryhmän toimesta toteutetaan jälleen työhyvinvointia selvittävä tutkimus, jonka tarkoituksena on verrata toteutettavan tutkimuksen tuloksia aikaisempien vuosien tuloksiin.

Oheista linkkiä klikkaamalla pääset vastaamaan tutkimukseen. Vastaaminen on täysin anonyymia, vastaajan henkilöllisyyttä ei voida missään tutkimuksen vaiheessa saada selville. Vastaamiseen kuluu aikaa n. 10 min. Vastaamassa voit käydä heti, mutta vastausaikaa on 17.4 saakka. Toivomme että jokainen käyttäisi hieman aikaansa ja vastaisi tutkimukseen. Tutkimuksen tuloksia käytetään työhyvinvointia edistävien toimenpiteiden kehittämiseen Vaalijalassa. Lisäksi työhyvinvoinnin lisäämiseksi tehtyjä toimenpiteitä ja niiden vaikuttavuutta tullaan esittelemään valtakunnallisilla Työhyvinvointipäivillä vuonna 2015.

Keväisin terveisin,

Vaalijalan TYHY-ryhmä

Aija Uimonen (pj)

Jouni Vironen

Lea Holopainen

Riitta Heikkinen

Kaisa Nykänen

Eveliina Vauhkonen

Ari-Pekka Wilska

Liite 4. Taulukot 10-18

TAULUKKO 10. Oman terveyden tilan kokeminen verrattuna palveluksessa oloaikaan vuonna 2009

Olen tyytyväi- nen terveydenti- laani 2009	Alle 30 vuotta		30-40 vuotta		41-50 vuotta		Yli 50 vuotta	
	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%
Täysin tai osit- tain samaa mieltä	29	94 %	64	90 %	87	87 %	99	88 %
Täysin tai osit- tain eri mieltä	2	6 %	7	10 %	13	13 %	13	12 %
Yhteensä	<i>n</i> =31	100 %	<i>n</i> =71	100 %	<i>n</i> =100	100 %	<i>n</i> =112	100 %

TAULUKKO 11. Oman terveyden tilan kokeminen verrattuna palveluksessa oloaikaan vuonna 2010

Olen tyytyväi- nen terveydenti- laani 2010	Alle 30 vuotta		30-40 vuotta		41-50 vuotta		Yli 50 vuotta	
	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%
Täysin tai osit- tain samaa mieltä	41	91 %	93	91 %	108	85 %	130	80 %
Täysin tai osit- tain eri mieltä	4	9 %	9	9 %	19	15 %	33	20 %
Yhteensä	<i>n</i> =45	100 %	<i>n</i> =102	100 %	<i>n</i> =127	100 %	<i>n</i> =163	100 %

TAULUKKO 12. Oman terveyden tilan kokeminen verrattuna palveluksessa oloaikaan vuonna 2014

Olen tyytyväi- nen terveydenti- laani 2014	Alle 30 vuotta		30-40 vuotta		41-50 vuotta		Yli 50 vuotta	
	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%
Täysin tai osit- tain samaa mieltä	49	94 %	83	90 %	112	91 %	139	78 %
Täysin tai osit- tain eri mieltä	3	6 %	10	10 %	11	9 %	39	22 %
Yhteensä	<i>n</i> =52	100 %	<i>n</i> =93	100 %	<i>n</i> =123	100 %	<i>n</i> =178	100 %

TAULUKKO 13. Omasta fyysisestä kunnosta huolehtiminen verrattuna vastaajan ikään vuonna 2009

Pidän huolta fyysisestä kunnostani vuosi 2009	Alle 30 vuotta		30-40 vuotta		41-50 vuotta		Yli 50 vuotta	
	f	%	f	%	f	%	f	%
täysin samaa mieltä	21	68 %	35	49 %	52	52 %	50	45 %
osittain samaa mieltä	9	29 %	35	49 %	43	43 %	56	50 %
osittain eri mieltä	1	3 %	1	2 %	5	5 %	6	5 %
täysin eri mieltä								
Yhteensä	n=31 100 %		n=71 100 %		n=100 100 %		n=112 100 %	

TAULUKKO 14. Omasta fyysisestä kunnosta huolehtiminen verrattuna vastaajan ikään vuonna 2010

Pidän huolta fyysisestä kunnostani vuosi 2010	Alle 30 vuotta		30-40 vuotta		41-50 vuotta		Yli 50 vuotta	
	f	%	f	%	f	%	f	%
täysin samaa mieltä	30	67 %	53	52 %	62	49 %	72	44 %
osittain samaa mieltä	11	24 %	43	42 %	52	41 %	80	49 %
osittain eri mieltä	4	9 %	6	6 %	11	9 %	11	7 %
täysin eri mieltä					2	2 %		
Yhteensä	n=45 100 %		n=102 100 %		n=127 100 %		n=163 100 %	

TAULUKKO 15. Omasta fyysisestä kunnosta huolehtiminen verrattuna vastaajan ikään vuonna 2014

Pidän huolta fyysisestä kunnostani vuosi 2014	Alle 30 vuotta		30-40 vuotta		41-50 vuotta		Yli 50 vuotta	
	f	%	f	%	f	%	f	%
täysin samaa mieltä	26	50 %	48	52 %	67	54 %	85	48 %
osittain samaa mieltä	21	40 %	40	43 %	52	42 %	87	49 %
osittain eri mieltä	5	10 %	4	4 %	4	3 %	5	3 %
täysin eri mieltä			1	1 %			1	1 %
Yhteensä	n=52 100 %		n=93 100 %		n=123 100 %		n=178 100 %	

TAULUKKO 16. Vastaajien mielipide eläkeikään saakka työskentelemisen mahdollisuuksista verrattuna vastaajan ikään vuonna 2009

Uskon pystyväni työskentelemään eläkeikään saakka vuonna 2009	Alle 30 vuotta		30-40 vuotta		41-50 vuotta		Yli 50 vuotta	
	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%
Täysin tai osittain samaa mieltä	29	93 %	64	90 %	89	89 %	93	82 %
Täysin tai osittain eri mieltä	2	7 %	7	10 %	11	11 %	20	18 %
Yhteensä	<i>n</i> =31	100 %	<i>n</i> =71	100 %	<i>n</i> =100	100 %	<i>n</i> =113	100 %

TAULUKKO 17. Vastaajien mielipide eläkeikään saakka työskentelemisen mahdollisuuksista verrattuna vastaajan ikään vuonna 2010

Uskon pystyväni työskentelemään eläkeikään saakka vuonna 2010	Alle 30 vuotta		30-40 vuotta		41-50 vuotta		Yli 50 vuotta	
	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%
Täysin tai osittain samaa mieltä	42	93 %	98	96 %	107	84 %	130	80 %
Täysin tai osittain eri mieltä	3	7 %	4	4 %	20	16 %	33	20 %
Yhteensä	<i>n</i> =45	100 %	<i>n</i> =102	100 %	<i>n</i> =127	100 %	<i>n</i> =163	100 %

TAULUKKO 18. Vastaajien mielipide eläkeikään saakka työskentelemisen mahdollisuuksista verrattuna vastaajan ikään vuonna 2014

Uskon pystyväni työskentelemään eläkeikään saakka vuonna 2014	Alle 30 vuotta		30-40 vuotta		41-50 vuotta		Yli 50 vuotta	
	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%
Täysin tai osittain samaa mieltä	49	94 %	84	90 %	111	90 %	149	83 %
Täysin tai osittain eri mieltä	3	6 %	9	10 %	12	10 %	31	17 %
Yhteensä	<i>n</i> =52	100 %	<i>n</i> =93	100 %	<i>n</i> =123	100 %	<i>n</i> =180	100 %

Liite 5. Taulukot 19–24

TAULUKKO 19. Taukojen pitäminen verrattuna vastaajan ikään vuonna 2009

Pidän/ pystyn pitämään lakisääteiset tauot ja lepoaikat työssäni vuonna 2009	Alle 30 vuotta		30-40 vuotta		41-50 vuotta		Yli 50 vuotta	
	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%
täysin samaa mieltä	13	42 %	31	44 %	48	48 %	45	41 %
osittain samaa mieltä	11	35 %	26	37 %	35	35 %	52	47 %
osittain eri mieltä	6	19 %	11	15 %	13	13 %	11	10 %
täysin eri mieltä	1	3 %	3	4 %	4	4 %	3	3 %
Yhteensä	<i>n</i> =31	100 %	<i>n</i> =71	100 %	<i>n</i> =100	100 %	<i>n</i> =111	100 %

TAULUKKO 20. Taukojen pitäminen verrattuna vastaajan ikään vuonna 2010

Pidän/ pystyn pitämään lakisääteiset tauot ja lepoaikat työssäni vuonna 2010	Alle 30 vuotta		30-40 vuotta		41-50 vuotta		Yli 50 vuotta	
	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%
täysin samaa mieltä	12	27 %	34	33 %	51	40 %	69	42 %
osittain samaa mieltä	20	44 %	42	41 %	50	39 %	69	42 %
osittain eri mieltä	10	22 %	23	23 %	22	17 %	20	12 %
täysin eri mieltä	3	7 %	3	3 %	5	4 %	6	4 %
Yhteensä	<i>n</i> =45	100 %	<i>n</i> =102	100 %	<i>n</i> =127	100 %	<i>n</i> =164	100 %

TAULUKKO 21. Taukojen pitäminen verrattuna vastaajan ikään vuonna 2014

Pidän/ pystyn pitämään lakisääteiset tauot ja lepoaikat työssäni vuonna 2014	Alle 30 vuotta		30-40 vuotta		41-50 vuotta		Yli 50 vuotta	
	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%
täysin samaa mieltä	20	38 %	34	37 %	53	43 %	82	46 %
osittain samaa mieltä	18	35 %	32	35 %	52	42 %	66	37 %
osittain eri mieltä	10	19 %	22	24 %	15	12 %	23	13 %
täysin eri mieltä	4	8 %	4	4 %	2	2 %	7	4 %
Yhteensä	<i>n</i> =52	100 %	<i>n</i> =92	100 %	<i>n</i> =123	100 %	<i>n</i> =178	100 %

TAULUKKO 22. Palautuminen verrattuna vastaajien ikään vuonna 2009

Vapaapäivieni aikana palaudun työn aiheuttamasta rasituksesta ja väsymyksestä 2009	Alle 30 vuotta		30-40 vuotta		41-50 vuotta		Yli 50 vuotta	
	f	%	f	%	f	%	f	%
täysin samaa mieltä	13	42 %	27	38 %	33	33 %	33	29 %
osittain samaa mieltä	13	42 %	31	44 %	38	38 %	59	52 %
osittain eri mieltä	5	16 %	9	13 %	22	22 %	16	14 %
täysin eri mieltä			4	6 %	7	7 %	5	4 %
Yhteensä	n=31 100 %		n=71 100 %		n=100 100 %		n=113 100 %	

TAULUKKO 23. Palautuminen verrattuna vastaajien ikään vuonna 2010

Vapaapäivieni aikana palaudun työn aiheuttamasta rasituksesta ja väsymyksestä 2010	Alle 30 vuotta		30-40 vuotta		41-50 vuotta		Yli 50 vuotta	
	f	%	f	%	f	%	f	%
täysin samaa mieltä	15	33 %	32	31 %	47	37 %	50	30 %
osittain samaa mieltä	19	42 %	44	43 %	49	39 %	79	48 %
osittain eri mieltä	9	20 %	23	23 %	29	23 %	27	16 %
täysin eri mieltä	2	4 %	3	3 %	2	2 %	8	5 %
Yhteensä	n=45 100 %		n=102 100 %		n=127 100 %		n=164 100 %	

TAULUKKO 24. Palautuminen verrattuna vastaajien ikään vuonna 2014

Vapaapäivieni aikana palaudun työn aiheuttamasta rasituksesta ja väsymyksestä 2014	Alle 30 vuotta		30-40 vuotta		41-50 vuotta		Yli 50 vuotta	
	f	%	f	%	f	%	f	%
täysin samaa mieltä	13	25 %	33	35 %	52	42 %	71	40 %
osittain samaa mieltä	26	50 %	43	46 %	53	43 %	67	38 %
osittain eri mieltä	10	19 %	16	17 %	15	12 %	32	18 %
täysin eri mieltä	3	6 %	1	1 %	3	2 %	7	4 %
Yhteensä	n=52 100 %		n=93 100 %		n=123 100 %		n=177 100 %	

Liite 6. Taulukot 25–33

TAULUKKO 25. Vastaajien mielipide väkivaltatilanteisiin varautumisesta, verrattuna palveluksessa oloaikaan

Väkivaltatilanteisiin on varauduttu riittä- västi vuonna 2009	Alle 2 vuotta		2-5 vuotta		6-10 vuotta		Yli 10 vuotta	
	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%
täysin samaa mieltä	11	21 %	18	25 %	10	22 %	41	28 %
osittain samaa mieltä	28	54 %	34	47 %	26	58 %	73	50 %
osittain eri mieltä	11	21 %	17	23 %	9	20 %	26	18 %
täysin eri mieltä	2	4 %	4	5 %		0 %	5	4 %
Yhteensä	<i>n</i> =52	100 %	<i>n</i> =73	100 %	<i>n</i> =45	100 %	<i>n</i> =145	99 %

TAULUKKO 26. Vastaajien mielipide väkivaltatilanteisiin varautumisesta, verrattuna palveluksessa oloaikaan

Väkivaltatilanteisiin on varauduttu riittä- västi vuonna 2010	Alle 2 vuotta		2-5 vuotta		6-10 vuotta		Yli 10 vuotta	
	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%
täysin samaa mieltä	11	17 %	21	22 %	17	24 %	53	26 %
osittain samaa mieltä	35	56 %	50	52 %	47	66 %	115	57 %
osittain eri mieltä	16	25 %	21	21 %	7	10 %	29	14 %
täysin eri mieltä	1	2 %	5	5 %		0 %	4	2 %
Yhteensä	<i>n</i> =63	100 %	<i>n</i> =97	100 %	<i>n</i> =71	100 %	<i>n</i> =201	100 %

TAULUKKO 27. Vastaajien mielipide väkivaltatilanteisiin varautumisesta, verrattuna palveluksessa oloaikaan

Väkivaltatilanteisiin on varauduttu riittä- västi vuonna 2014	Alle 2 vuotta		2-5 vuotta		6-10 vuotta		Yli 10 vuotta	
	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%
täysin samaa mieltä	14	20 %	17	18 %	23	29 %	71	35 %
osittain samaa mieltä	40	58 %	49	51 %	41	52 %	107	53 %
osittain eri mieltä	12	17 %	21	22 %	11	14 %	22	11 %
täysin eri mieltä	3	4 %	9	9 %	3	4 %	2	1 %
Yhteensä	<i>n</i> =69	100 %	<i>n</i> =96	100 %	<i>n</i> =78	100 %	<i>n</i> =202	100 %

TAULUKKO 28. Henkisen työhyvinvoinnin kokeminen työyksikössä vuonna 2009 palvelusvuosien mukaisesti jaettuna

Henkinen työhyvinvointi on työyksikössäni kunnossa vuonna 2009	Alle 2 vuotta		2-5 vuotta		6-10 vuotta		Yli 10 vuotta	
	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%
täysin samaa mieltä	12	23 %	16	22 %	10	22 %	23	16 %
osittain samaa mieltä	28	54 %	29	40 %	17	38 %	77	53 %
osittain eri mieltä	10	19 %	24	33 %	16	36 %	30	21 %
täysin eri mieltä	2	4 %	4	5 %	2	4 %	14	10 %
Yhteensä	<i>n</i> =52	100 %	<i>n</i> =73	100 %	<i>n</i> =45	100 %	<i>n</i> =144	100 %

TAULUKKO 29. Henkisen työhyvinvoinnin kokeminen työyksikössä vuonna 2010 palvelusvuosien mukaisesti jaettuna

Henkinen työhyvinvointi on työyksikössäni kunnossa vuonna 2010	Alle 2 vuotta		2-5 vuotta		6-10 vuotta		Yli 10 vuotta	
	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%
täysin samaa mieltä	11	17 %	15	15 %	15	21 %	43	21 %
osittain samaa mieltä	32	51 %	43	44 %	32	45 %	95	47 %
osittain eri mieltä	18	29 %	33	33 %	21	30 %	49	24 %
täysin eri mieltä	2	3 %	6	6 %	3	4 %	16	8 %
Yhteensä	<i>n</i> =63	100 %	<i>n</i> =97	100 %	<i>n</i> =71	100 %	<i>n</i> =203	100 %

TAULUKKO 30. Henkisen työhyvinvoinnin kokeminen työyksikössä vuonna 2014 palvelusvuosien mukaisesti jaettuna

Henkinen työhyvinvointi on työyksikössäni kunnossa vuonna 2014	Alle 2 vuotta		2-5 vuotta		6-10 vuotta		Yli 10 vuotta	
	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%
täysin samaa mieltä	11	16 %	16	17 %	13	17 %	30	15 %
osittain samaa mieltä	38	55 %	37	39 %	42	53 %	109	54 %
osittain eri mieltä	13	19 %	30	32 %	20	25 %	51	25 %
täysin eri mieltä	7	10 %	12	12 %	4	5 %	12	6 %
Yhteensä	<i>n</i> =69	100 %	<i>n</i> =95	100 %	<i>n</i> =79	100 %	<i>n</i> =202	100 %

TAULUKKO 31. Henkisen työhyvinvoinnin kokeminen vuonna 2009 sukupuolen mukaan jaettuna

Henkinen työhyvinvointi on työyksikössäni kunnossa vuonna 2009	Nainen		Mies	
	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%
täysin samaa mieltä	49	19 %	12	22 %
osittain samaa mieltä	121	47 %	30	57 %
osittain eri mieltä	72	28 %	8	14 %
täysin eri mieltä	18	7 %	4	7 %
Yhteensä	<i>n</i> =260	100 %	<i>n</i> =54	100 %

TAULUKKO 32. Henkisen työhyvinvoinnin kokeminen vuonna 2010 sukupuolen mukaan jaettuna

Henkinen työhyvinvointi on työyksikössäni kunnossa vuonna 2010	Nainen		Mies	
	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%
täysin samaa mieltä	60	17 %	20	26 %
osittain samaa mieltä	161	46 %	37	48 %
osittain eri mieltä	109	31 %	14	18 %
täysin eri mieltä	21	6 %	6	8 %
Yhteensä	<i>n</i> =351	100 %	<i>n</i> =77	100 %

TAULUKKO 33. Henkisen työhyvinvoinnin kokeminen vuonna 2014 sukupuolen mukaan jaettuna

Henkinen työhyvinvointi on työyksikössäni kunnossa vuonna 2014	Nainen		Mies	
	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%
täysin samaa mieltä	53	15 %	17	20 %
osittain samaa mieltä	174	49 %	49	58 %
osittain eri mieltä	100	28 %	13	15 %
täysin eri mieltä	29	8 %	6	7 %
Yhteensä	<i>n</i> =356	100 %	<i>n</i> =85	100 %

Liite 7. Taulukot 34-51

TAULUKKO 34. Työyksikön ilmapiirin kokeminen vuonna 2009 palvelusvuosien mukaan jaettuna

Työyksikössäni ilmapiiri on kannustava ja uusia ideoita tukeva vuonna 2009	Alle 2 vuotta		2-5 vuotta		6-10 vuotta		Yli 10 vuotta	
	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%
täysin samaa mieltä	12	23 %	16	22 %	10	23 %	35	24 %
osittain samaa mieltä	29	55 %	38	52 %	22	50 %	76	53 %
osittain eri mieltä	12	23 %	15	21 %	11	25 %	22	15 %
täysin eri mieltä			4	5 %	1	2 %	11	8 %
Yhteensä	<i>n</i> =53	100 %	<i>n</i> =73	100 %	<i>n</i> =44	100 %	<i>n</i> =144	100 %

TAULUKKO 35. Työyksikön ilmapiirin kokeminen vuonna 2010 palvelusvuosien mukaan jaettuna

Työyksikössäni ilmapiiri on kannustava ja uusia ideoita tukeva vuonna 2010	Alle 2 vuotta		2-5 vuotta		6-10 vuotta		Yli 10 vuotta	
	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%
täysin samaa mieltä	8	13 %	16	16 %	16	22 %	39	19 %
osittain samaa mieltä	36	56 %	49	51 %	37	51 %	123	60 %
osittain eri mieltä	17	27 %	26	27 %	18	25 %	31	15 %
täysin eri mieltä	3	5 %	6	6 %	1	1 %	12	6 %
Yhteensä	<i>n</i> =64	100 %	<i>n</i> =97	100 %	<i>n</i> =72	100 %	<i>n</i> =205	100 %

TAULUKKO 36. Työyksikön ilmapiirin kokeminen vuonna 2014 palvelusvuosien mukaan jaettuna

Työyksikössäni ilmapiiri on kannustava ja uusia ideoita tukeva vuonna 2014	Alle 2 vuotta		2-5 vuotta		6-10 vuotta		Yli 10 vuotta	
	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%
täysin samaa mieltä	13	19 %	23	24 %	18	23 %	45	22 %
osittain samaa mieltä	37	54 %	44	46 %	41	52 %	112	55 %
osittain eri mieltä	13	19 %	22	23 %	16	20 %	40	20 %
täysin eri mieltä	6	9 %	7	7 %	4	5 %	6	3 %
Yhteensä	<i>n</i> =69	100 %	<i>n</i> =96	100 %	<i>n</i> =79	100 %	<i>n</i> =203	100 %

TAULUKKO 37. Palvelusvuosien vaikutus työyksikön ristiriitojen ratkaisemistaitojen kokemi-
seen vuonna 2009

Työyksikössäni osa- taan ratkaista ristiri- toja vuonna 2009	Alle 2 vuotta		2-5 vuotta		6-10 vuotta		Yli 10 vuotta	
	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%
täysin samaa mieltä	5	9 %	10	14 %	4	9 %	20	14 %
osittain samaa mieltä	38	72 %	33	45 %	24	55 %	79	55 %
osittain eri mieltä	10	19 %	25	34 %	15	34 %	32	22 %
täysin eri mieltä			5	7 %	1	2 %	13	9 %
Yhteensä	<i>n</i> =53	100 %	<i>n</i> =73	100 %	<i>n</i> =44	100 %	<i>n</i> =144	100 %

TAULUKKO 38. Palvelusvuosien vaikutus työyksikön ristiriitojen ratkaisemistaitojen kokemi-
seen vuonna 2010

Työyksikössäni osa- taan ratkaista ristiri- toja vuonna 2010	Alle 2 vuotta		2-5 vuotta		6-10 vuotta		Yli 10 vuotta	
	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%
täysin samaa mieltä	9	14 %	9	9 %	10	14 %	27	13 %
osittain samaa mieltä	38	59 %	50	51 %	35	49 %	111	54 %
osittain eri mieltä	14	22 %	33	35 %	24	33 %	49	24 %
täysin eri mieltä	3	5 %	5	5 %	3	4 %	18	9 %
Yhteensä	<i>n</i> =64	100 %	<i>n</i> =97	100 %	<i>n</i> =72	100 %	<i>n</i> =205	100 %

TAULUKKO 39. Palvelusvuosien vaikutus työyksikön ristiriitojen ratkaisemistaitojen koke-
miseen vuonna 2014

Työyksikössäni osa- taan ratkaista ristiri- toja vuonna 2014	Alle 2 vuotta		2-5 vuotta		6-10 vuotta		Yli 10 vuotta	
	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%
täysin samaa mieltä	13	19 %	13	14 %	12	15 %	36	18 %
osittain samaa mieltä	38	55 %	42	44 %	35	44 %	101	50 %
osittain eri mieltä	11	16 %	34	36 %	30	38 %	59	29 %
täysin eri mieltä	7	10 %	6	6 %	2	3 %	6	3 %
Yhteensä	<i>n</i> =69	100 %	<i>n</i> =95	100 %	<i>n</i> =79	100 %	<i>n</i> =202	100 %

TAULUKKO 40. Palvelusajan vaikutus vastaajan kokemukseen työyksikön erilaisuuden hyödyntämisestä vuonna 2009

Työyksikössäni hyödynnetään erilaisia näkemyksiä ja ihmisten erilaisuutta vuonna 2009	Alle 2 vuotta		2-5 vuotta		6-10 vuotta		Yli 10 vuotta	
	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%
täysin samaa mieltä	17	32 %	18	25 %	9	20 %	43	30 %
osittain samaa mieltä	26	49 %	29	40 %	23	52 %	63	44 %
osittain eri mieltä	10	19 %	22	30 %	11	25 %	27	19 %
täysin eri mieltä			4	5 %	1	2 %	11	8 %
Yhteensä	<i>n</i> =53	100 %	<i>n</i> =73	100%	<i>n</i> =44	100 %	<i>n</i> =144	100 %

TAULUKKO 41. Palvelusajan vaikutus vastaajan kokemukseen työyksikön erilaisuuden hyödyntämisestä vuonna 2010

Työyksikössäni hyödynnetään erilaisia näkemyksiä ja ihmisten erilaisuutta vuonna 2010	Alle 2 vuotta		2-5 vuotta		6-10 vuotta		Yli 10 vuotta	
	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%
täysin samaa mieltä	15	23 %	11	11 %	12	17 %	35	17 %
osittain samaa mieltä	30	47 %	56	58 %	38	53 %	118	58 %
osittain eri mieltä	13	20 %	23	24 %	20	27 %	39	19 %
täysin eri mieltä	6	9 %	6	6 %	2	3 %	12	6 %
Yhteensä	<i>n</i> =64	100 %	<i>n</i> =96	100%	<i>n</i> =72	100 %	<i>n</i> =204	100 %

TAULUKKO 42. Palvelusajan vaikutus vastaajan kokemukseen työyksikön erilaisuuden hyödyntämisestä vuonna 2014

Työyksikössäni hyödynnetään erilaisia näkemyksiä ja ihmisten erilaisuutta vuonna 2014	Alle 2 vuotta		2-5 vuotta		6-10 vuotta		Yli 10 vuotta	
	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%
täysin samaa mieltä	20	29 %	19	20 %	16	20 %	43	21 %
osittain samaa mieltä	29	42 %	38	40 %	40	51 %	103	51 %
osittain eri mieltä	14	20 %	29	31 %	20	25 %	50	25 %
täysin eri mieltä	6	9 %	9	9 %	3	4 %	6	3 %
Yhteensä	<i>n</i> =69	100 %	<i>n</i> =95	100%	<i>n</i> =79	100 %	<i>n</i> =202	100 %

TAULUKKO 43. Palvelusajan vaikutus vastaajan kokemukseen työyksikön luottamuksen ilmapiiiristä vuonna 2009

Työyksikössäni on hyvä keskinäinen luottamus vuonna 2009	Alle 2 vuotta		2-5 vuotta		6-10 vuotta		Yli 10 vuotta	
	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%
täysin samaa mieltä	15	28 %	11	15 %	8	18 %	29	20 %
osittain samaa mieltä	32	60 %	37	51 %	17	39 %	76	53 %
osittain eri mieltä	5	9 %	22	30 %	18	41 %	21	15 %
täysin eri mieltä	1	2 %	3	4 %	1	2 %	17	12 %
Yhteensä	<i>n</i> =53	100 %	<i>n</i> =73	100%	<i>n</i> =44	100 %	<i>n</i> =143	100 %

TAULUKKO 44. Palvelusajan vaikutus vastaajan kokemukseen työyksikön luottamuksen ilmapiiiristä vuonna 2010

Työyksikössäni on hyvä keskinäinen luottamus vuonna 2010	Alle 2 vuotta		2-5 vuotta		6-10 vuotta		Yli 10 vuotta	
	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%
täysin samaa mieltä	11	17 %	17	18 %	17	24 %	37	18 %
osittain samaa mieltä	33	52 %	46	47 %	31	43 %	106	52 %
osittain eri mieltä	18	28 %	29	30 %	21	29 %	45	22 %
täysin eri mieltä	2	3 %	5	5 %	3	4 %	16	8 %
Yhteensä	<i>n</i> =64	100 %	<i>n</i> =97	100%	<i>n</i> =72	100 %	<i>n</i> =204	100 %

TAULUKKO 45. Palvelusajan vaikutus vastaajan kokemukseen työyksikön luottamuksen ilmapiiiristä vuonna 2014

Työyksikössäni on hyvä keskinäinen luottamus vuonna 2014	Alle 2 vuotta		2-5 vuotta		6-10 vuotta		Yli 10 vuotta	
	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%
täysin samaa mieltä	20	29 %	19	20 %	16	20 %	43	21 %
osittain samaa mieltä	29	42 %	38	40 %	40	51 %	103	51 %
osittain eri mieltä	14	20 %	29	31 %	20	25 %	50	25 %
täysin eri mieltä	6	9 %	9	9 %	3	4 %	6	3 %
Yhteensä	<i>n</i> =69	100 %	<i>n</i> =95	100%	<i>n</i> =79	100 %	<i>n</i> =202	100 %

TAULUKKO 46. Vastaajien kokemus vuonna 2009 mahdollisuudesta vaikuttaa omaan työhön palvelusajan mukaisesti jaettuna

Voin vaikuttaa työtehtäviini, työmäärään ja työn sisäl- töön vuonna 2009	Alle 2 vuotta		2-5 vuotta		6-10 vuotta		Yli 10 vuotta	
	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%
täysin samaa mieltä	16	30 %	18	25 %	14	33 %	34	23 %
osittain samaa mieltä	28	53 %	42	58 %	22	51 %	85	58 %
osittain eri mieltä	8	15 %	10	14 %	6	14 %	26	18 %
täysin eri mieltä	1	2 %	3	4 %	1	2 %	1	1 %
Yhteensä	<i>n</i> =53	100 %	<i>n</i> =73	100%	<i>n</i> =43	100 %	<i>n</i> =146	100 %

TAULUKKO 47. Vastaajien kokemus vuonna 2010 mahdollisuudesta vaikuttaa omaan työhön palvelusajan mukaisesti jaettuna

Voin vaikuttaa työtehtäviini, työmäärään ja työn sisäl- töön vuonna 2010	Alle 2 vuotta		2-5 vuotta		6-10 vuotta		Yli 10 vuotta	
	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%
täysin samaa mieltä	15	23 %	15	15 %	14	19 %	47	23 %
osittain samaa mieltä	36	56 %	60	62 %	43	60 %	107	52 %
osittain eri mieltä	12	19 %	20	21 %	10	14 %	45	22 %
täysin eri mieltä	1	2 %	2	2 %	5	7 %	6	3 %
Yhteensä	<i>n</i> =64	100 %	<i>n</i> =97	100%	<i>n</i> =72	100 %	<i>n</i> =205	100 %

TAULUKKO 48. Vastaajien kokemus vuonna 2014 mahdollisuudesta vaikuttaa omaan työhön palvelusajan mukaisesti jaettuna

Voin vaikuttaa työtehtäviini, työmäärään ja työn sisäl- töön vuonna 2014	Alle 2 vuotta		2-5 vuotta		6-10 vuotta		Yli 10 vuotta	
	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%
täysin samaa mieltä	11	16 %	22	23 %	16	20 %	35	17 %
osittain samaa mieltä	45	65 %	42	44 %	44	56 %	120	59 %
osittain eri mieltä	8	12 %	28	29 %	18	23 %	43	21 %
täysin eri mieltä	5	7 %	4	4 %	1	1 %	4	2 %
Yhteensä	<i>n</i> =69	100 %	<i>n</i> =96	100%	<i>n</i> =79	100 %	<i>n</i> =202	100 %

TAULUKKO 49. Vastaajien kokemus vuonna 2009 mahdollisuudesta vaikuttaa omaa työtä koskevaan päätöksentekoon palvelusvuosien mukaisesti jaettuna

Voin osallistua riittävästi omaa työtäni koskevaan päätöksentekoon ja muutosten suunnitteluun vuonna 2009	Alle 2 vuotta		2-5 vuotta		6-10 vuotta		Yli 10 vuotta	
	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%
täysin samaa mieltä	16	30 %	20	27 %	12	27 %	39	27 %
osittain samaa mieltä	26	49 %	43	59 %	24	55 %	77	53 %
osittain eri mieltä	10	19 %	6	8 %	6	14 %	22	15 %
täysin eri mieltä	1	2 %	4	5 %	2	5 %	7	5 %
Yhteensä	<i>n</i> =53	100 %	<i>n</i> =73	100%	<i>n</i> =44	100 %	<i>n</i> =145	100 %

TAULUKKO 50. Vastaajien kokemus vuonna 2010 mahdollisuudesta vaikuttaa omaa työtä koskevaan päätöksentekoon palvelusvuosien mukaisesti jaettuna

Voin osallistua riittävästi omaa työtäni koskevaan päätöksentekoon ja muutosten suunnitteluun vuonna 2010	Alle 2 vuotta		2-5 vuotta		6-10 vuotta		Yli 10 vuotta	
	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%
täysin samaa mieltä	18	28 %	20	21 %	23	32 %	41	20 %
osittain samaa mieltä	34	53 %	61	63 %	37	51 %	123	60 %
osittain eri mieltä	10	16 %	13	13 %	11	15 %	37	18 %
täysin eri mieltä	2	3 %	3	3 %	1	2 %	4	2 %
Yhteensä	<i>n</i> =64	100 %	<i>n</i> =97	100%	<i>n</i> =71	100 %	<i>n</i> =205	100 %

TAULUKKO 51. Vastaajien kokemus vuonna 2014 mahdollisuudesta vaikuttaa omaa työtä koskevaan päätöksentekoon palvelusvuosien mukaisesti jaettuna

Voin osallistua riittävästi omaa työtäni koskevaan päätöksentekoon ja muutosten suunnitteluun vuonna 2014	Alle 2 vuotta		2-5 vuotta		6-10 vuotta		Yli 10 vuotta	
	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%
täysin samaa mieltä	17	25 %	17	18 %	17	22 %	46	23 %
osittain samaa mieltä	29	43 %	44	46 %	44	56 %	103	51 %
osittain eri mieltä	18	26 %	26	27 %	15	19 %	44	22 %
täysin eri mieltä	4	6 %	8	8 %	2	3 %	6	3 %
Yhteensä	<i>n</i> =68	100 %	<i>n</i> =95	100%	<i>n</i> =78	100 %	<i>n</i> =199	100 %

Liite 8. Taulukot 52–57

TAULUKKO 52. Vastaajien mielipide työntekijöiden palkkausperusteiden oikeudenmukaisuudesta jaetuna palvelusajan mukaan vuonna 2009

Työntekijöiden palkkausperusteet ovat oikeudenmukaiset vuonna 2009	Alle 2 vuotta		2-5 vuotta		6-10 vuotta		Yli 10 vuotta	
	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%
täysin samaa mieltä	8	15 %	2	3 %	4	9 %	14	10 %
osittain samaa mieltä	33	62 %	37	51 %	24	53 %	63	44 %
osittain eri mieltä	10	19 %	26	36 %	12	27 %	50	35 %
täysin eri mieltä	2	4 %	8	11 %	5	11 %	17	12 %
Yhteensä	<i>n</i> =53	100 %	<i>n</i> =73	100 %	<i>n</i> =45	100 %	<i>n</i> =144	100 %

TAULUKKO 53. Vastaajien mielipide työntekijöiden palkkausperusteiden oikeudenmukaisuudesta jaetuna palvelusajan mukaan vuonna 2010

Työntekijöiden palkkausperusteet ovat oikeudenmukaiset vuonna 2010	Alle 2 vuotta		2-5 vuotta		6-10 vuotta		Yli 10 vuotta	
	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%
täysin samaa mieltä	10	16 %	9	9 %	4	6 %	26	13 %
osittain samaa mieltä	27	43 %	49	51 %	36	51 %	99	49 %
osittain eri mieltä	18	29 %	31	32 %	25	36 %	56	27 %
täysin eri mieltä	8	13 %	8	8 %	5	7 %	22	11 %
Yhteensä	<i>n</i> =63	100 %	<i>n</i> =97	100 %	<i>n</i> =70	100 %	<i>n</i> =203	100 %

TAULUKKO 54. Vastaajien mielipide työntekijöiden palkkausperusteiden oikeudenmukaisuudesta jaetuna palvelusajan mukaan vuonna 2014

Työntekijöiden palkkausperusteet ovat oikeudenmukaiset vuonna 2014	Alle 2 vuotta		2-5 vuotta		6-10 vuotta		Yli 10 vuotta	
	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%
täysin samaa mieltä	19	28 %	14	15 %	13	17 %	22	11 %
osittain samaa mieltä	37	54 %	42	44 %	34	44 %	107	53 %
osittain eri mieltä	10	14 %	30	31 %	28	36 %	58	29 %
täysin eri mieltä	3	4 %	10	10 %	3	4 %	14	7 %
Yhteensä	<i>n</i> =65	100 %	<i>n</i> =96	100 %	<i>n</i> =78	100 %	<i>n</i> =201	100 %

TAULUKKO 55. Palautteen saamisen kokeminen jaettuna palveluksessa oloajan mukaan vuonna 2009

Saan riittävästi palautetta työstäni vuonna 2009	Alle 2 vuotta		2-5 vuotta		6-10 vuotta		Yli 10 vuotta	
	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%
täysin samaa mieltä	10	19 %	13	18 %	10	23 %	19	13 %
osittain samaa mieltä	27	52 %	38	52 %	22	50 %	79	55 %
osittain eri mieltä	11	21 %	18	25 %	11	25 %	34	24 %
täysin eri mieltä	4	8 %	4	5 %	1	2 %	11	8 %
Yhteensä	<i>n</i> =52	100 %	<i>n</i> =73	100 %	<i>n</i> =45	100 %	<i>n</i> =143	100%

TAULUKKO 56. Palautteen saamisen kokeminen jaettuna palveluksessa oloajan mukaan vuonna 2010

Saan riittävästi palautetta työstäni vuonna 2010	Alle 2 vuotta		2-5 vuotta		6-10 vuotta		Yli 10 vuotta	
	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%
täysin samaa mieltä	10	16 %	16	17 %	16	23 %	28	14 %
osittain samaa mieltä	33	52 %	50	52 %	35	50 %	109	54 %
osittain eri mieltä	18	28 %	25	26 %	16	23 %	53	26 %
täysin eri mieltä	3	5 %	5	5 %	3	4 %	12	6 %
Yhteensä	<i>n</i> =64	100 %	<i>n</i> =96	100 %	<i>n</i> =70	100 %	<i>n</i> =202	100%

TAULUKKO 57. Palautteen saamisen kokeminen jaettuna palveluksessa oloajan mukaan vuonna 2014

Saan riittävästi palautetta työstäni vuonna 2014	Alle 2 vuotta		2-5 vuotta		6-10 vuotta		Yli 10 vuotta	
	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%
täysin samaa mieltä	10	14 %	13	14 %	9	11 %	30	15 %
osittain samaa mieltä	36	52 %	42	44 %	45	57 %	108	53 %
osittain eri mieltä	18	26 %	32	34 %	24	30 %	51	25 %
täysin eri mieltä	5	7 %	8	8 %	1	1 %	14	7 %
Yhteensä	<i>n</i> =69	100 %	<i>n</i> =95	100 %	<i>n</i> =79	100 %	<i>n</i> =203	100%

Liite 9. Taulukot 58-60

TAULUKKO 58. Arvostuksen kokeminen jaettuna palvelusvuosien mukaan vuonna 2009

Työtäni arvostetaan 2009	Alle 2 vuotta		2-5 vuotta		6-10 vuotta		Yli 10 vuotta	
	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%
täysin samaa mieltä	19	36 %	21	29 %	15	35 %	41	28 %
osittain samaa mieltä	29	55 %	36	50 %	22	51 %	79	54 %
osittain eri mieltä	5	9 %	14	19 %	5	12 %	19	13 %
täysin eri mieltä		0 %	1	1 %	1	2 %	7	5 %
Yhteensä	<i>n</i> =53	100 %	<i>n</i> =72	100 %	<i>n</i> =43	100 %	<i>n</i> =146	100 %

TAULUKKO 59. Arvostuksen kokeminen jaettuna palvelusvuosien mukaan vuonna 2010

Työtäni arvostetaan 2010	Alle 2 vuotta		2-5 vuotta		6-10 vuotta		Yli 10 vuotta	
	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%
täysin samaa mieltä	14	22 %	19	20 %	17	24 %	47	23 %
osittain samaa mieltä	39	61 %	60	62 %	42	59 %	114	56 %
osittain eri mieltä	7	11 %	15	15 %	12	17 %	39	19 %
täysin eri mieltä	4	6 %	3	3 %			4	2 %
Yhteensä	<i>n</i> =64	100%	<i>n</i> =97	100%	<i>n</i> =71	100%	<i>n</i> =204	100%

TAULUKKO 60. Arvostuksen kokeminen jaettuna palvelusvuosien mukaan vuonna 2014

Työtäni arvostetaan 2014	Alle 2 vuotta		2-5 vuotta		6-10 vuotta		Yli 10 vuotta	
	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%
täysin samaa mieltä	21	30 %	20	21 %	22	28 %	53	26 %
osittain samaa mieltä	36	52 %	46	49 %	40	51 %	103	51 %
osittain eri mieltä	7	10 %	23	24 %	14	18 %	38	19 %
täysin eri mieltä	5	7 %	5	5 %	3	4 %	8	4 %
Yhteensä	<i>n</i> =69	100%	<i>n</i> =94	100%	<i>n</i> =79	100%	<i>n</i> =202	100%